



Déclaration préalable du SNUIPP-FSU 11 CAPD du 22 décembre 2017

Madame la Directrice Académique,

Pour commencer, nous souhaiterions avoir une pensée pour les victimes du drame de Millas, les élèves, leurs parents, leurs proches et leurs enseignants, tous particulièrement éprouvés par ce tragique évènement. Nous tenons à leur adresser l'expression de notre compassion et de notre soutien.

La politique du gouvernement est une politique hostile aux personnels de la Fonction Publique. Le gel du point d'indice est rétabli après un intermède d'une année avec une augmentation insuffisante du point de 1,2 %. En 6 ans, le gel a contribué à diminuer le pouvoir d'achat tandis que les hausses de cotisation diminuaient les salaires. Sur 14 ans, la perte de pouvoir d'achat se porte à plus de 15 % !

Actuellement, nous sommes loin du compte puisque nous revendiquons des mesures de rattrapage de pouvoir d'achat à la hauteur de 60 points d'indice en plus pour toutes et tous et un salaire minimum de 1750 €. Un récent rapport de l'OCDE rappelle pourtant qu'il y a une corrélation entre la réussite des élèves et la rémunération des enseignant-e-s. En outre, dans une profession féminisée à 83 %, les inégalités de rémunération atteignent 12 % en fin de carrière soit l'équivalent d'un mois et demi de salaire. Il paraît que le Président fait de l'égalité homme femme une priorité nationale : chiche. Qu'il se dépêche de mettre Messieurs Blanquer et Darmanin au courant. Nous rappelons qu'à l'initiative du SNUipp-FSU, le principe de l'égalité hommes/femmes a été inscrit dans le processus des rdv de carrière. Ainsi, les promotions devraient tenir compte dans le choix des promu-es, de l'équilibre femmes/hommes parmi les promouvables. Le SNUipp-FSU demande que la proportion des femmes promues soit à l'image des promouvables, en commençant dès cette CAPD.

Dans le même train de mesures hostiles aux fonctionnaires, il y a le report d'une partie du PPCR : les mesures indiciaires, certes insuffisantes et l'intégration de 5 points de l'ISAE prévus en janvier 2018 seront retardées d'un an. Le SNUipp et la FSU, avec ténacité, ont oeuvré lors du processus de discussion et obtenu un resserrement du calendrier. Aujourd'hui, c'est l'Etat qui ne respecte pas ses engagements sur ce point. Le rétablissement d'un jour de carence au 1er janvier 2018 (ou peut-être 3 jours comme le préconise le Sénat !) relève de la même offensive. Les deux tiers des salarié-e-s du privé en sont exempté-e-s par accord d'entreprise. La norme sociale majoritaire est donc bien de ne pas faire payer aux salarié-e-s leurs soucis de santé. De plus, des études indiquent que ce genre de mesure pousse les salarié-es à éviter les arrêts courts, au dépens de leur santé, pour finalement, une fois leur santé dégradée, s'arrêter plus longtemps. C'est une décision inefficace et purement idéologique. À cela s'ajoute encore : la baisse de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat, la suppression partielle des mesures qui devaient compenser, pour les fonctionnaires, la hausse de la CSG !

Ces décisions ont tout de même un grand intérêt pour le Robin des Bois des Riches alors que les plus pauvres verront leurs revenus baisser de 337 €, alors aussi que le revenu médian baissera de 69 €, 10% des contribuables les plus riches subiront (les pauvres !) une augmentation de 1193 €. Bien visé Robin... Ainsi, rien d'étonnant à ce que le gouvernement entende faire baisser de 3 points la part des richesses consacrée à la dépense publique qui rappelons-le est un important levier de redistribution.

Face à cette avalanche de mauvaises nouvelles, la CAPD d'aujourd'hui revêt une grande importance pour tous nos collègues, les avancements d'échelon étant, en la période, la seule façon d'avoir une revalorisation salariale. Lors des accords PPCR, le SNUipp-FSU a acté positivement la fin du système d'avancement à trois vitesses et la mise en place d'un déroulement de carrière plus resserré : la durée maximale pour atteindre le 11^{ème} échelon passant de 30 ans à 26 ans. Dorénavant, l'avancement dans la carrière devrait se faire selon un rythme unique pour toutes et tous. Cependant, aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons, 30 % des enseignant-es pourront bénéficier d'une accélération d'une année sur la base du résultat d'un rendez-vous de carrière, cela maintiendra un système injuste de promotions.

À ce propos, le SNUipp-FSU tient à rappeler qu'il revendique :

- un avancement à une cadence unique la plus rapide pour tous sur les deux grades.
- la déconnexion complète de l'évaluation professionnelle et de l'avancement : pour le SNUipp/FSU, c'est l'expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté qui doit prioritairement être prise en compte.
- la mise en place d'un véritable accompagnement débouchant sur une formation professionnelle de qualité.

Pour cette CAPD et les promotions 2017, nous sommes dans une année de transition pour laquelle le Ministère n'a pas été en capacité de créer les outils informatiques nécessaires pour faire face aux nouveautés. C'est donc, avec toutes ses imperfections, le barème utilisé jusqu'alors qui a été retenu comme outil pour dresser le tableau d'avancement aux 7ème et 9ème échelons. En outre, rien n'est réglé pour les futures promotions. C'est pourquoi le SNUipp-FSU11 vous demande, Madame la Directrice Académique, ce que vous prévoyez de mettre en œuvre pour assurer l'équité de traitement entre les collègues et la transparence des opérations dans le respect du paritarisme pour les promotions à venir.

Le ministère ne remet pas en cause le principe des barèmes et demande l'organisation de groupes de travail départementaux autour de ces questions. Nous espérons donc, Madame la Directrice Académique, que vous saurez être attentive à créer les conditions d'un paritarisme efficient.

Dans le même ordre d'idée, dans cette année de transition, le SNUipp-FSU 11 vous a demandé, Madame la Directrice Académique, que le reclassement PPCR de septembre 2017 soit inscrit à l'ordre du jour de cette CAPD car cette opération concerne l'ensemble des personnels du département, c'est donc bien à la CAPD d'en lever toutes incertitudes, d'en garantir et valider le bon déroulement.

Enfin, au-delà des problèmes d'accès de tous à la hors classe actuelle, une classe exceptionnelle réservée à certaines fonctions va être créée : seuls les plus méritants auraient accès à ce nouveau grade. La reconnaissance des missions de certain-es enseignant-es, si elle est nécessaire, ne peut pas se traduire par un meilleur déroulement de carrière inaccessible à la plus grande majorité des personnels. Le SNUipp-FSU refuse la création de ce nouveau grade qui va diviser la profession et renforcer le management. À la classe exceptionnelle qui profiterait, selon des critères plus que discutables, à un nombre trop réduit de collègues au détriment des autres, le SNUipp-FSU oppose la juste et légitime revendication pour toutes et tous de dérouler une carrière sans obstacle de grade avec une seule grille indiciaire et indice terminal 1000.

Pour le SNUipp-FSU, la CLASSE, c'est tous les jours, pour nous toutes et nous tous. Face à cet immense défi de faire réussir nos élèves, malgré nos difficiles conditions de travail, malgré les difficiles conditions de scolarisation, malgré le sous-investissement du pays dans l'école, et bien face à ce défi, nous sommes toutes et tous EXCEPTIONNEL-LES !