

Déclaration liminaire du SNUipp-FSU 15

CAPD du 26 juin 2018

Ils sont aujourd'hui 27 (peut-être plus, peut-être moins, le contingent n'étant toujours pas connu) à accéder à la hors-classe dans le département.

Mais combien sont-ils et surtout sont-elles à exercer leur métier, de façon méritée, dans leur classe au quotidien ? Combien seront-ils et surtout seront-elles à ne jamais atteindre le dernier échelon de la hors-classe ? En quoi sont-ils et surtout sont-elles moins méritants que les autres ?

Notre revendication d'un même avancement pour tous aurait été une meilleure réponse de justice et d'équité et aurait permis de reconnaître l'engagement professionnel de tous et de toutes au quotidien dans toutes les classes.

Ce sont ces valeurs que, depuis sa création, le SNUipp-FSU porte dans les instances départementales et au niveau national. Votre projet, qui fait l'objet de cette CAPD aujourd'hui, nous conforte dans le fait qu'il n'y a aucune transparence dans l'accès à ce grade et que c'est donc l'arbitraire qui préside au choix des collègues promus.

10 hommes et 17 femmes doivent être promus, soit 37 % d'hommes dans un département où ils ne représentent que 23 % de la profession. De plus, parmi les 59 hommes promouvables, 17 % sont promus, alors que pour les femmes se sont 9,4 %. Cela représente un ratio de presque 2 hommes pour 1 femme.

Le protocole du 8 mars 2013, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est bafoué et méprisé comme le sont ces femmes, encore une fois mises à l'écart. Pourquoi ? Madame la DASEN, vous avez certainement quelques pistes de réponses : carrière souvent incomplète et discontinuée du fait du déséquilibre des charges familiales, déséquilibre aussi dans les choix de « carrière » où les hommes se montrent plus prompts à accéder à des postes spécifiques plus reconnus et plus valorisés.

Vous n'avez pas décidé d'infléchir cette tendance en appliquant une représentation à l'image de la profession, majoritairement féminisée.

Les trois appréciations des avis émis, « très satisfaisant », « satisfaisant », « à consolider », sont lourdes de sens car elles renvoient à la reconnaissance de l'institution sur l'exercice du métier. Or, cette diversité d'avis basés sur des rapports d'inspection plus ou moins anciens comme sur une connaissance plus ou moins réelle des enseignants engendre de profonds sentiments d'injustice pour nombre d'entre eux, et ce d'autant plus qu'aucun commentaire n'accompagne cette appréciation.

Un avis qui fige dans la durée l'appréciation portée sur la valeur professionnelle et qui doit, pour le SNUipp-FSU, pouvoir être revu pour les prochaines campagnes de promotion, notamment pour les personnels qui n'ont pu bénéficier d'un entretien de carrière.

Les enseignants ont besoin d'être tous reconnus pour travailler efficacement en équipe et non pas mis en concurrence pour accéder à la hors classe. Le système éducatif français a la chance d'avoir des enseignants investis, qui font face à des difficultés de plus en plus prégnantes et qui s'évertuent avec peu de moyens à faire réussir tous les élèves. Aussi nous pensons que les IEN et DASEN devraient mettre par principe l'appréciation « très satisfaisant » à l'ensemble des enseignants promouvables à la hors-classe.

La situation des ex-instituteurs, génération encore majoritaire, est actuellement désavantagée par un barème qui en cas d'égalité, prend en compte l'ancienneté dans le corps des PE et non l'ancienneté dans l'ensemble de la carrière. Ce critère de départage ne figure dans aucune note, aucune circulaire ministérielle. Tous ces personnels devraient pourtant accéder à la hors-classe avant de partir à la retraite. Aussi, le SNUipp-FSU demande qu'à barème égal, l'ancienneté de service soit prise en compte sur l'ensemble de la carrière sans distinction.

Ces constats nous amènent à demander un report de la CAPD, afin de mettre en place un groupe de travail sur ce sujet.