

Déclaration du SNUipp-FSU

CAPD du lundi 28 novembre 2016

La CAPD qui se tient aujourd'hui est historique. Elle marque à la fois la fin d'un système qui a trop tardé à être abandonné, et un changement radical dans les pratiques paritaires.

Le SNUipp-FSU l'a toujours répété, les enseignants doivent avancer dans leurs carrières au rythme le plus rapide pour atteindre l'indice maximal du corps. Bien que les carrières s'appêtent à être rénovées, notre revendication n'est pas caduque, au contraire : elle continuera d'être portée par notre organisation syndicale.

Pour le SNUipp et la FSU, les mesures décidées vont se traduire par une amélioration des rémunérations et des carrières :

- la transformation d'une partie de l'indemnitaire en points d'indice,
- la revalorisation des grilles indiciaires,
- le principe d'une cadence d'avancement unique (sauf aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale),
- l'accès de tous à la Hors-Classe,
- la réduction des écarts dans le déroulement des carrières

Cependant ces mesures restent encore insuffisantes pour permettre une réelle revalorisation des enseignants du 1^{er} degré qui restent particulièrement sous-payés en comparaison de la moyenne des pays de l'OCDE, au regard de leur temps de travail qui quant à lui est bien supérieur à la moyenne de ces mêmes pays de l'OCDE.

Nous continuerons également de demander des garanties pour que la carrière sur deux grades soit réellement effective. Nous serons vigilants à ce que la répartition hommes / femmes dans les promotions se fasse équitablement.

Grâce aux interventions du SNUipp-FSU auprès du Ministère, le bilan professionnel qui devait servir de base aux rendez-vous de carrière a été abandonné. Les nouvelles modalités d'évaluation des enseignants prennent appui sur la mise en place d'un accompagnement qui, pour être efficace, doit pouvoir compter sur une offre de formation continue plus large que ce qu'elle est actuellement, ainsi que sur des relations de confiance entre les IEN et les enseignants.

Concernant la nouvelle "classe exceptionnelle", le SNUipp-FSU y est farouchement opposé. Sur ce point, l'administration a réussi à créer un système encore plus injuste et inéquitable que le précédent, verrouillant encore davantage l'accès à l'indice terminal pour les collègues. Pour être labellisé "exceptionnel", il faudra avoir exercé pendant huit ans en tant que PEMF, CPC, directeur ou en éducation prioritaire. Pour les autres, c'est la hiérarchie qui pourra décider, au compte-gouttes, de valider un parcours "exceptionnel".

Des décennies de progrès et de luttes sociales pour en arriver là : la subordination totale au système hiérarchique, l'échelle de valeur selon le poste occupé et la priorité donnée à des fonctions qui sur-représentent les hommes.

C'est triste mais quand on met ces évolutions en comparaison à la bienveillance, à l'évaluation positive dont on ne cesse de vanter les mérites auprès des élèves, on pourrait presque sourire.

Collègues enseignants, ne jetez pas les "bons points" qui traînent dans vos écoles, faites-en cadeau à votre IEN. Il jouera ensuite à l'équilibriste pour justifier la pertinence d'en donner aux enseignants et de ne surtout plus en donner aux élèves. Chères inspectrices, chers inspecteurs, nous comprenons et nous attendons de voir si confiance et bienveillance seront au rendez-vous.

Entre un enseignant réalisant sa carrière le plus lentement et finissant à l'indice terminal de la hors-classe et un enseignant réalisant sa carrière le plus rapidement et finissant à l'indice terminal de la classe exceptionnelle, la différence de rémunération globale pour une carrière de 37 ans sera de 110 000 € !

Les 90% d'exclus de la classe exceptionnelle pourront se consoler avec Jules Renard : "On a autant de peine et de mérite à se passer d'argent qu'à en gagner."

