

Déclaration préalable du SNUipp-FSU - CAPD du 23 février 2018

La CAPD traitant des promotions de l'année scolaire se tient enfin. L'impréparation du ministère sur la mise en place des nouvelles promotions n'est pas sans conséquence financière sur les personnels, qui, pour une partie d'entre eux, auront un rattrapage de plusieurs centaines d'euros depuis leur paye de septembre.

Le nouveau système de promotion est à nos yeux plus équitable que le précédent, notamment à travers la cadence unique d'avancement pour la plupart des échelons, et la garantie de l'accès à la hors-classe pour tous les PE avant leur départ en retraite. Nous serons néanmoins attentifs sur plusieurs points :

- Les négociations PPCR ont acté la nécessité de tenir compte, dans les promotions, de la répartition femmes / hommes parmi les promouvables, afin de rétablir une équité en la matière. Les femmes étaient en effet, jusqu'alors, particulièrement désavantagées dans les promotions. Nous demandons donc que cette équité soit mise en œuvre concrètement dans les promotions dès cette année, que ce soit dans les 30 % d'accélérés aux échelons 7 et 9, ou encore pour l'accès à la hors-classe ou à la classe exceptionnelle.
- Cette année de transition utilise encore la note dans le barème de promotion, pour les accélérations au 7^e et 9^e échelon. L'an prochain, l'avis lié au rendez-vous de carrière remplacera cette note. L'avis de l'IEN étant une appréciation et non plus une note, il faudra des garde-fou pour préserver une transparence du barème, que ce soit entre les différentes circonscriptions ou encore en terme de départage des promouvables ayant la même appréciation.

Par ailleurs, la création de la classe exceptionnelle destinée à une petite minorité d'enseignants est à l'opposé des améliorations dont nous nous sommes félicités précédemment. Ce nouveau grade élitiste ne fera que diviser la profession, créer des rivalités et des incompréhensions pour ceux qui n'y auront pas accès. Que certaines fonctions soient reconnues à travers des indemnités, des formations ou des décharges, soit, mais qu'elles ne servent pas à discriminer les personnels dans l'avancement de carrière, créant un système à deux vitesses délétère. A-t-on besoin d'une telle carotte pour que les enseignants s'investissent dans leur mission au quotidien ?

Ce nouveau grade est clairement un outil managérial de gestion des personnels pour récompenser quelques heureux élus triés sur le volet. L'avis de l'IEN et du DASEN étant déterminants dans ces promotions, la transparence d'un barème objectif est pour le moins oubliée, la notion de mérite étant bien fragile et subjective. Le SNUipp-FSU revendique une autre logique, celle d'une revalorisation accessible à toutes et tous sur l'ensemble d'une carrière.

Concernant les rendez-vous de carrière, le document de préparation à l'entretien met mal à l'aise nombre de collègues. Les questions qui y sont posées incitent davantage à se « vendre » et à s'auto-promouvoir qu'à apporter des éléments objectifs sur la pratique d'enseignement ou le fonctionnement de la classe. Ce formulaire et le guide complet du rendez-vous de carrière ne sont pas adaptés à la spécificité du métier de professeur des écoles mais englobent l'ensemble des professions de l'éducation. Les professeurs des écoles, plutôt que d'avoir à chercher dans les dizaines de pages du guide ce qui les concerne, s'approprieraient mieux un outil qui leur serait destiné en propre.

Enfin, les redécoupages de circonscriptions vont s'accompagner, semble-t-il, de fusions de locaux de plusieurs inspections de circonscription. Nous nous interrogeons fortement sur la pertinence de telles fusions, à plusieurs égards.

Quel en est le bénéfice attendu pour les collègues dans les écoles ?

Quel autre argument que financier peut être avancé ? Cette concentration entraînera inéluctablement une baisse de proximité des circonscriptions pour les enseignant-e-s. Les IEN ont certes moins de rendez-vous de carrière à effectuer en comparaison des anciennes inspections, mais ils sont sensés, en parallèle, davantage accompagner les équipes et les enseignant-e-s qui le souhaitent, ce que l'éloignement rendra plus difficile.

Y a-t-il une volonté de supprimer des postes d'IEN ou de conseillers pédagogiques, à terme ?

Les nouveaux découpages s'articulent avec les nouveaux pôles territoriaux et les nouvelles communautés d'agglomérations. Y a-t-il une volonté à terme de décharger de nouvelles compétences de l'Education Nationale sur les collectivités locales ?

Nous vous demandons, Monsieur le Directeur Académique, des éclaircissements sur ces points.