



Déclaration préalable à la CAPD du 2 juillet 2019

M. le DASEN,

Avant d'aborder les sujets de l'ordre du jour, nous revenons sur la question de l'IDPE, impayée depuis avril 2018 pour certains enseignants et payée à tort pour d'autres en raison d'une défaillance informatique. Quelle explication peut être donnée à nos collègues victimes dont certains atteignent maintenant 2300€ (peut-être plus ?) de prêt à taux zéro forcé concédé à l'Etat et d'autres auront la surprise d'apprendre qu'il leur faudra rembourser peut-être autant ? Une collègue se proposait de libérer 10% de son temps de travail, puisque celui-ci n'est plus rémunéré depuis plus d'un an ! Une autre demandait si le remboursement serait accompagné d'intérêts correspondant aux ceux d'un prêt à la consommation en dédommagement.

Un tel traitement témoigne du niveau de respect de l'employeur pour ses agents. Quelle honte !

Concernant les promotions de grades, le SNUipp-FSU rappelle son opposition à la classe exceptionnelle, accessible sur base de méritocratie, génératrice d'inégalités entre les enseignants et réservée à une trop petite minorité : seulement 10% des professeurs des écoles y accéderont et seulement 2% aux trois derniers échelons du grade.

Permettre la valorisation de certains enseignants sous condition de fonctions exercées revient à reconnaître l'existence d'un métier « facile » et d'un autre « plus difficile ». Que dire alors des enseignants en milieu rural soumis à de la grande difficulté scolaire ? Que dire de celles et ceux qui exercent avec des effectifs surchargés hors éducation prioritaire et ne pourront être valorisés alors que leurs collègues de CP à 12 le pourront ? Beaucoup d'autres conditions difficiles ne sont pas reconnues par les critères d'éligibilité à la classe exceptionnelle.

Concernant les modalités d'accès, le SNUipp-FSU rejette le principe de la méritocratie. L'évaluation du mérite ne peut être équitable selon les fonctions exercées et la connaissance inégale des évaluateurs de chacun des enseignants. En plus, ce type d'évaluation nous semble tout à fait contre-productif dans la mesure où seule une minorité d'enseignants sera satisfaite de son sort et tout le reste percevra un manque de reconnaissance de la hiérarchie. Comment garder alors intacte sa motivation au travail ?

Enfin, un constat effrayant : celui du pourcentage de femmes actuellement à la classe exceptionnelle en rapport à leur représentation dans la profession : 83% et seulement 58% parmi les titulaires de la classe exceptionnelle alors même que le BO stipule de veiller à accorder une attention toute particulière à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A propos de l'accès à la hors classe, le gouvernement a annoncé, par le biais des mesures PPCR, permettre l'accès à la hors classe de tout enseignant dont la carrière aura été complète. Dans ce cadre, nous demandons qu'une solution soit recherchée pour les 25 collègues actuellement au 11ème échelon dont la promotion n'est pas envisagée aujourd'hui.

Dans ce cadre toujours, le contingent de 138 promouvables pour la rentrée 2019 dans le Doubs représente une nouvelle déception. De plus, nous nous questionnons sur la répartition des possibilités de promotions académiques entre les 4 départements.

Nous notons que le Ministère n'a pas pris en considération la demande intersyndicale de possibilité de révision des avis pour chaque campagne. Au vu de l'expérience de ces deux années (depuis la mise en place des nouvelles modalités), certains enseignants pourront attendre 9 ans dans la plage d'appel avant d'être promus. Comment peut-il être admis qu'un enseignant ne puisse progresser pendant toutes ces années et que l'avis émis la première année ne devienne obsolète ? Nous dénonçons cette règle qui pérennise les avis et fige l'appréciation portée sur les enseignants de

façon injuste et injustifiable. Pour exemple, la disparité selon les circonscriptions du taux d'avis "excellents", "très favorables", "favorables" et "à consolider" remarquée l'année dernière ne peut toujours pas être corrigée et les enseignants victimes devront le rester définitivement.

Nous dénonçons deux autres injustices de taille :

- 1) la prise en compte de l'ancienneté dans le corps et non de l'AGS dans le barème. Les anciens instituteurs, d'abord sous-reclassés et ensuite souvent défavorisés par la nouvelle grille de déroulement de la classe normale, se trouveraient une nouvelle fois punis d'avoir débuté leur carrière en tant qu'instituteurs alors que le métier est exactement le même ? Sur ce point qui ne semble pas avoir d'incidence cette année au regard des promus potentiels, nous vous demandons d'entériner une position de principe applicable pour les quelques prochaines années et de prendre en compte l'AGS au lieu de l'ancienneté dans le corps des PE afin que nos collègues anciens instituteurs ne subissent pas la triple peine.
- 2) le taux d'avis « excellents » octroyés l'année dernière pour l'accès à la hors classe était de 10,3%. Cette année, il est de 24,7% pour le groupe des candidats nouvellement éligibles. Sauf à admettre que les candidats de cette année sont effectivement « meilleurs » (entre guillemets) que ceux de l'année dernière, nous en déduisons que le jugement a été plus sévère l'année dernière que cette année. Or les promouvables non promus de l'année dernière sont maintenant en concurrence avec les nouveaux promouvables. Nous considérons que ces deux groupes n'ont pas été considérés de façon équitable et demandons de renoncer à la pérennité des avis octroyés l'année dernière et les re-considérer.