



## Déclaration du SNEP/FSU CAPA du 30/01/2020

**Madame la Rectrice,**

Cette CAPA se tient dans un contexte social tendu. Cela fait maintenant 7 semaines qu'un mouvement de contestation majoritaire est engagé contre le projet de réforme des retraites. Pourtant, le gouvernement continue de rester sourd, s'obstine, malgré son recul temporaire sur l'âge pivot à 64 ans en 2027, à vouloir imposer son système de retraite par points et affiche un mépris insupportable à l'égard des manifestants et des grévistes. Mais, comment accepter de voir passer le système français de la solidarité à l'individualisation, comment accepter une baisse des pensions, un recul de l'âge de départ en retraite et des iniquités de traitement entre les générations, les professions, alors que rien ne le justifie et qu'il y a juste à trouver de nouvelles répartitions dans l'ensemble de la richesse produite ! Cette réforme renforcera les inégalités sociales, celles entre les hommes et les femmes et accentuera le taux de pauvreté des séniors.

Pour le SNEP FSU, ce projet doit être retiré, et les revalorisations doivent être engagées sans contrepartie compte tenu du déclassement salarial de notre profession d'autant plus que le conseil d'état juge anticonstitutionnel la loi de programmation. En effet, celle-ci était la seule garantie avancée par le gouvernement pour compenser les retraites des enseignants, qui feront partie des plus grands perdants de la réforme. Les ministres s'accordent à le dire, la rémunération des enseignants est faible, mais nous réaffirmons ici que la revalorisation doit être déconnectée du projet de réforme des retraites et qu'elle doit se faire sans contrepartie. C'est pourquoi le SNEP-FSU continue à appeler la profession à se mobiliser pour le retrait de cette réforme.

Et ce ne sont pas les promesses de Monsieur Blanquer avec qui la confiance est totalement rompue qui vont rassurer les enseignants. L'objectif est clair : faire travailler plus longtemps, baisser le montant des pensions et développer les recours aux assurances privées. Mais aussi, dans le cadre de notre profession, transformer complètement la nature de notre métier ! Les conditions de travail doivent être revues et donc améliorées dans l'intérêt général du service public et notamment au bénéfice de la réussite des élèves. Il existe pourtant des moyens pour financer ces revendications comme le confirment les milliards distribués au travers du CICE et autres mesures fiscales. L'argent n'est visiblement pas disponible pour tous !

Pour preuve, l'année dernière le ministère a fait perdre plus de 3000 promotions à la classe exceptionnelle dans le second degré par des règles d'attribution inadaptées. Les circulaires 2020 d'accès à la classe exceptionnelle ne connaissent que des modifications à la marge et vont donc encore priver nombre de nos collègues d'une promotion budgétée, justifiée et méritée ! Comment le ministère peut-il encore parler de confiance quand il prive ses propres personnels de promotions comprises dans son budget et qu'il augmente parallèlement les primes aux DASEN et aux recteurs ! Comment dès lors la profession peut-elle croire aux promesses d'une prétendue revalorisation ?

Nous tenons à rappeler ici quelques éléments marquants de la politique de ce gouvernement : le gel du point d'indice, le recul d'un an de certaines mesures de PPCR, l'alourdissement du temps de travail avec l'imposition de 2 HSA, l'imposition de la réforme lycée contre l'avis des personnels, qui implique aussi pour nous la disparition de l'enseignement d'exploration en EPS, les suppressions massives de postes encore prévues pour la rentrée 2020 alors que le nombre d'élèves est en hausse...où trouver de la confiance ?

Les conséquences de toutes ces mesures sont néfastes pour les élèves, pour les professeurs et il est curieux de voir le ministre s'étonner du faible nombre de candidats aux concours de l'enseignement !

Et qu'en est-il de la situation de l'EPS ? Avec la réforme du lycée qui supprime l'enseignement d'exploration et écarte l'EPS des enseignements de spécialité, c'est la disparition d'une filière d'excellence en EPS qui est en « marche ». Cet enseignement a pourtant fait ses preuves et était un point d'appui fort pour les lycéens (qu'ils aient ou non prévu de poursuivre en STAPS). Sa suppression est inacceptable et témoigne d'un mépris inadmissible à l'égard de notre discipline. Nous continuons de dénoncer cette réforme du lycée non seulement sur le fond mais également sur la forme.

En effet sa mise en place précipitée génère des tensions importantes dans les établissements et crée tout l'inverse d'une ambiance de travail sereine. Quel meilleur exemple que les couacs des E3C ? Il faut parfois savoir suspendre une réforme pour y réfléchir et en modifier certains aspects ! Avec tous ces éléments, il est clairement établi qu'il n'existe plus aucune confiance dans les propos de Monsieur Blanquer qui tente l'apaisement en promettant que les enseignants ne perdront pas et ose dire que 99,9% des enseignants sont favorables aux différentes réformes proposées par ce gouvernement. Nous, les commissaires paritaires du SNEP-FSU, représentons les 0,1% d'opposants qui continuent à se battre et contribuent chaque jour à amplifier la contestation.

Nous avons aujourd'hui la deuxième et dernière CAPA d'avancement accéléré d'échelon avec les appréciations des rendez-vous de carrière. Nous déplorons encore une fois la fin des CAP sur ce sujet, CAP qui assuraient égalité de traitement et transparence auxquelles la profession est très attachée. Et ce ne sont pas les lignes directrices de gestion académique qui vont rassurer la profession qui n'a plus qu'un seul interlocuteur : l'administration ! En effet, avec le développement des postes spécifiques, le caractère indicatif des barèmes, le déni de démocratie suite aux résultats des Elections Professionnelles, comment faire confiance à une administration qui met les représentants du personnel sur la touche et ne communiquera qu'en cas de recours des collègues ?

Nous tenons cependant à redire la plus grande justice et équité dans les carrières en classe normale qu'apportent ces nouvelles grilles d'avancement d'échelon. Il n'y aura plus que 2 ans de différenciation possible en lieu et place des 10 années dans les anciennes carrières. Différences qui n'avaient souvent comme raisons principales que la temporalité de l'inspection ou sa fréquence. Oui, le système précédent était profondément injuste et ces nouvelles carrières sont un acquis important pour lequel le SNEP-FSU s'est battu et continuera de se battre. Ces nouvelles carrières en classe normale réduiront également les injustices dans l'accès à la hors classe car les enseignants promus à l'ancienneté au 10<sup>ème</sup> ou au 11<sup>ème</sup> échelon du fait d'un retard d'inspection, subissaient très souvent une double peine avec un barème d'accès à la hors classe minoré.

Est-ce que cette avancée est suffisante : non ! Le SNEP-FSU continue de revendiquer :

- une déconnexion entre les rendez-vous de carrière et l'avancement.
- un avancement unique au meilleur rythme pour toutes et tous, ce qui en plus de travailler en confiance allègerait le travail des rectorats et de nos supérieurs hiérarchiques.
- l'intégration de la hors classe et de la classe exceptionnelle dans une grille indiciaire revalorisée, débutant à l'indice de l'actuel 5<sup>e</sup> échelon avec translation vers le haut de toute la grille.

De plus, on retrouve sur les 2 « accélérations » les problèmes que posaient les anciennes carrières. Comment attribuer à seulement 30% de la profession une bonification d'un an ? Nombre d'enseignants vont à juste titre ressentir comme une injustice le fait de ne pas en être bénéficiaires. Le « mérite » s'arrête-t-il à 30% des enseignants ?

Concernant la différence de traitement « femmes/hommes », nous constatons avec satisfaction que les femmes qui représentent 43% des promouvables à l'avancement accéléré des deux échelons concernés, représentent également 44% des promus, même si nous ne sommes pas tout à fait en accord avec la répartition qui a été faite dans chaque échelon. Il nous semble que le nombre de promotions attribué par échelon doit directement tenir compte du ratio hommes/femmes chez les promouvables. Concernant les avis, il y a également une évolution positive; les femmes obtenant autant d'avis excellent que les hommes ! Enfin ! Nous regrettons quand même que le nombre d'avis très satisfaisant pour le passage au 7<sup>ème</sup> échelon soit nettement en défaveur des femmes (21,7% pour 78,3%). Nous espérons donc obtenir lors de cette CAPA quelques explications rationnelles sur ce point.

Enfin, comme nous n'avons pas siégé en CAPA contestation d'appréciation finale de RDV de carrière, nous souhaiterions obtenir un bilan précis et sexué du nombre de RDV de carrière non réalisés, du nombre de professeurs d'EPS qui ont pu cette année bénéficier d'un « rattrapage » de RDV de carrière et du nombre de recours qui ont reçu une réponse favorable.