



Déclaration préalable CAPD du 14 décembre

Monsieur le Directeur Académique,

Cette CAPD est l'une des plus attendues de l'année scolaire : elle traite de l'avancement des instituteurs et professeurs des écoles, car la question financière est légitime. Les enseignants des écoles français font partie des plus mal payés parmi les pays de l'OCDE.

En ces temps de disette salariale, changer d'échelon est devenu la seule possibilité de voir son salaire augmenter. Depuis longtemps, le SE-Unsa réclame que l'avancement de tous les collègues se fasse au même rythme, sur la base du plus rapide, le grand choix.

Le SE-UNSA a pris ses responsabilités en signant le protocole d'accord sur les mesures catégorielles en mai 2013, avec pour mesures concrètes, la naissance de la prime ISAE et l'augmentation du ratio de hors-classe pour les professeurs des écoles, afin de combler le retard qui les sépare des professeurs du second degré.

Le SE-UNSA a remis mercredi 8 décembre à la Présidence de la République la pétition qu'il a initiée pour que l'Isae*, créée en 2013 pour les enseignants du primaire, atteigne enfin les 1200 euros de l'Isae** des enseignants du second degré. Avec plus de 53.000 signatures, elle démontre l'impatience des professeurs des écoles à être considérés à égalité avec les autres professeurs.

Comme leurs homologues des collèges et lycées, ils exercent des responsabilités déterminantes pour la réussite des élèves. Leur haut niveau de compétence professionnelle s'inscrit lui aussi dans une formation professionnelle et universitaire validée par un master. Pourquoi alors cette différence de traitement ? En quoi auraient-ils donc démérité ? Pour le SE-UNSA, il y a urgence à rattraper cet écart de reconnaissance.

Il est plus que temps de sortir des représentations dépassées qui alignent la rémunération sur le niveau d'enseignement des élèves, comme si permettre aux élèves les plus jeunes de s'approprier les apprentissages fondamentaux était chose plus facile. Chacun sait que c'est durant leurs premières années que se joue très largement l'avenir scolaire, puis professionnel et citoyen de nos élèves.

Cette pétition du SE-UNSA prend un relief particulier, à l'heure où l'OCDE pointe à nouveau du doigt la faible rémunération des enseignants français et, parmi eux, tout particulièrement celle des enseignants de l'école primaire.

Le SE-UNSA, avec l'ensemble de la profession, attend désormais que l'État s'engage, sans tergiverser, pour annoncer l'aboutissement du plan de montée en charge de l'Isae d'ici la fin du quinquennat. L'École de la République et ses enseignants du primaire le méritent amplement.

Le SE-UNSA a aussi pris ses responsabilités en signant l'accord PPCR.

Vivons-nous la dernière ou l'avant-dernière CAPD avancement ? Dans le cadre des négociations sur le PPCR qui vont débuter en janvier, notre revendication pourrait enfin voir le jour. La ministre envisagerait pour toute la Fonction Publique d'Etat ce rythme d'avancement unique. Les enseignants font partie de ces rares fonctionnaires à voir encore leur évolution de carrière liée à leur inspection, à leur évaluation professionnelle. Le gouvernement semblerait avoir retenu une formule éloignée d'un certain avancement au mérite évoqué par l'un de ses ministres, une « macronnerie » qu'on n'avait pas envie d'entendre... Si cette modification voit enfin le jour, c'est toute notre évaluation qui en serait modifiée. Avec la possible disparition de la note, elle serait ressentie comme véritablement formative car déconnectée de l'avancement. Actuellement, le système n'est pas satisfaisant car l'avancement est lié étroitement à la notation et l'évaluation des enseignants. Il est même injuste car trop de collègues sont pénalisés par des notes trop basses et des inspections de plus en plus espacées.

Dans notre département, le SE-UNSA souhaite le remplacement de la notation par une appréciation sous forme de compétences référencées qui permettent de progresser avec objectivité, à condition que les réceptions des rapports d'inspection par les collègues inspectés ne nécessitent pas des délais de plusieurs mois. Le SE-UNSA souhaite que les critères de ces évaluations d'enseignants ou d'école fassent l'objet de concertations avec les organisations syndicales. Les enseignants sont déçus, touchés voire amers quand leur investissement professionnel n'est pas reconnu par leur hiérarchie. Cela a pour effet, non seulement de retarder leur avancement mais aussi de les démotiver.

Si nous voulons que l'inspection transforme les pratiques des collègues et les aide à progresser, elle doit cesser d'être cette rencontre fantasmée où l'agent tente de faire plaisir à son IEN en essayant de deviner ce qui lui ferait plaisir. Enseignants et IEN sont pourtant des professionnels qui se reconnaissent réciproquement comme tels.

Le SE-UNSA demande que dans chaque circonscription, les collègues soient destinataires d'un document d'accompagnement qui explicite les compétences évaluées et les indicateurs observables sur lesquels l'IEN s'appuiera pour rédiger son rapport. Il ne peut y avoir de sérénité, de confiance, que s'il y a transparence absolue.

En syndicat progressiste, le SE-UNSA vous propose de travailler sur des modalités et des outils partagés dans le cadre d'un groupe de travail départemental sur l'évaluation des enseignants.

Un autre système d'évaluation est possible ... dans un autre contexte avec :

- Une politique en ressources humaines
- Une confiance rétablie pour la mise en œuvre d'une véritable évaluation formative
- Un recours possible
- Le renforcement (rétablissement !) de la formation continue

La Gestion des Ressources Humaines, après les actes fondateurs de la refondation, doit être du XXIème siècle. Fort de ses propositions, avec sa carte d'identité réformatrice, le SE-UNSA participera à ces séances de travail, de négociations avec l'intérêt du collègue comme référence. Le SE-UNSA ne veut plus que les enseignants soient gérés comme des flux. Le SE-UNSA ne veut plus que les enseignants soient des rouages anonymes mais des individus reconnus dans leur métier. Dans professeur il y a PRO.

La gestion des ressources humaines est le point faible de notre ministère, qui ne peut plus guère cacher ses carences en la matière.

Nous sommes également réunis pour examiner le bilan du mouvement.

La répartition géographique montre encore une fois, que les enseignants débutants sont affectés quasi exclusivement dans le rural. C'est une permanence de notre département. Le SE-UNSA tient à rappeler une nouvelle fois son attachement à la bonification pour exercice en zone rurale. Cela permettrait en effet aux équipes de se stabiliser et de s'engager sur plusieurs années en faveur de la réussite de tous les élèves.

Cette année des T1 ont été nommés d'office sur des postes de l'enseignement spécialisé, c'est une première et le SE-UNSA le regrette. Vous envisagez de définir des postes de l'enseignement spécialisé compatibles avec l'exercice d'un T1, le SE-UNSA le condamne car ces collègues qui entrent dans le métier doivent être protégé et au SE-UNSA nous pensons que ce n'est pas le cas lorsqu'ils sont nommés d'office sur de l'enseignement spécialisé. Ces postes sont souvent difficiles pour des collègues titulaires sans formation alors continuons à nous montrer bienveillant en refusant de nommer des collègues T1 qui n'en ont pas fait le choix.

33 postes de direction restent vacants à l'issue du mouvement principal, et 37 directions ont été obtenues à titre provisoire, c'est environ 7 % des écoles de Gironde qui se retrouvent avec des directeurs non formés. Il semble réellement nécessaire de valoriser la fonction lors du mouvement, non pas par des commissions d'entretien comme vous l'avez imposé, ni en privilégiant l'ancienneté générale de service mais en réintroduisant la bonification pour exercice de fonction à la direction. C'est une juste reconnaissance du travail des directeurs d'école. Mais cette reconnaissance ne suffit pas. Les directeurs ont également besoin d'un secrétariat administratif assuré par des personnels qualifiés sur des emplois pérennes et d'une nouvelle revalorisation financière.

Pour le SE-UNSA
Céline Gravellier
Marianne Favier
Cédrine Sancier
Gwenaëlle Gelisse