

Déclaration du SE-UNSA à la CAPD Du mardi 13 février 2024

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

La Commission administrative paritaire départementale de la Somme est aujourd'hui réunie pour examiner les recours PPCR dans le cadre de la procédure SIAE.

Sur l'ensemble des PE du département ayant été concernés par un rendez-vous de carrière lors de la précédente année scolaire, sur les 6^e, 8^e et 9^e échelon, une seule enseignante a donc sollicité un recours devant la CAPD.

Plusieurs hypothèses s'imposent dès lors à nous, représentants des personnels, pour tenter d'expliquer ce faible nombre ; des hypothèses qui ne sont pas exclusives l'une de l'autre et qui se complètent même certainement.

Hypothèse 1 : la quasi-unanimité des enseignants a considéré que l'avis final porté à l'issue de leur évaluation PPCR est cohérente avec leur situation professionnelle, ou tout au moins avec la manière dont s'est déroulé l'entretien avec leur IEN. Les retours que nous avons de la part de nos collègues sur ces rendez-vous de carrière montrent que ceux-ci se passent dans la grande majorité des cas avec beaucoup de bienveillance et de professionnalisme. Le SE-UNSA salue ce progrès par rapport à ce que l'on a pu connaître par le passé et souhaite naturellement que cela perdure et même s'améliore encore.

Hypothèse 2 : Le sentiment d'infantilisation est tel chez les professeurs des écoles qu'ils craignent d'être mal vus s'ils effectuent une demande de recours, et ce même s'ils estiment avoir été injustement évalués.

Hypothèse 3 : Un nombre important de collègues vous ont adressé, Monsieur l'Inspecteur d'Académie, une abondance de demandes de recours gracieux auxquelles vous avez accédé. Nous aurons certainement la réponse au cours de cette réunion.

Le SE-UNSA rappelle qu'il a soutenu, et soutient toujours la mise en place du PPCR et ses évolutions qui ont considérablement réduit les écarts de rémunération par rapport à l'ancien système. C'est pourquoi le SE-UNSA dénonce vivement les récentes annonces répétées du gouvernement sur la rémunération au mérite des fonctionnaires et la remise en cause du statut. Le sujet qui nous réunit ici prouve que la rémunération au mérite existe déjà contrairement aux idées véhiculées auprès de l'opinion. D'autre part, comme le montre aujourd'hui la part variable de l'indemnité REP+ et les frustrations

qu'elle génère, la mise en place d'un système de primes, collectives ou individuelles, ne sera certainement pas propice à améliorer l'attractivité de nos métiers, ni la qualité du service public d'éducation.

Enfin, le SE-UNSA profite de cette instance pour également rappeler son opposition à la mise en place des nouvelles modalités d'accès à la classe exceptionnelle. Nous rappelons que ce troisième grade devrait se concevoir comme un élément de la carrière normale en devenant accessible à tous les enseignants. C'est une des conditions pour pouvoir effectivement redynamiser les carrières. Pour cela, il était nécessaire d'introduire un véritable barème, équilibré, prenant en compte l'ancienneté de service dans la fonction publique et dans les plages d'appel, une appréciation objective de la carrière et ne pas reposer sur une notion très subjective du mérite.

En second lieu, il était nécessaire d'introduire de la transparence dans les procédures. Or, en l'état, il n'en est rien. Ainsi, nous ne savons pas si un recours devant la CAPD sera possible comme c'est le cas pour ce qui nous concerne aujourd'hui. Force est de constater que, comme c'est le cas pour les comités ad hoc prévus par l'employeur pour certains personnels, rien ne garantit le rééquilibrage de l'appréciation unilatérale et sans contrôle de l'employeur. Le SE-UNSA rappelle que la confiance ne peut se faire jour qu'avec la participation des représentants élus des personnels.

La mise en place de rapports, si elle n'est pas en soi inutile, ne saurait se substituer à la transparence nécessaire des tableaux de promotions pour l'avancement et les listes d'aptitude. Une fois de plus, on se met en position de créer des situations qui ne feront que renforcer le défaut d'attractivité de nos métiers.