

Déclaration SE-UNSA CAPD du 28/02/2022

Madame la directrice académique, Mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

L'UNSA se mobilise pour exiger des augmentations pour les salaires, les traitements et les pensions. L'augmentation du pouvoir d'achat devient un impératif.

C'est pour cela que l'UNSA appelle l'ensemble des salarié.es du public comme du privé et les retraité.es à faire de la journée du 17 mars une journée de mobilisation et de grève.

L'augmentation des salaires doit passer en première ligne !

Dans ce cadre, les changements d'échelon ou de grade sont pour l'instant le seul moyen de voir son pouvoir d'achat augmenter, légèrement, et de manière un peu plus rapide depuis la mise en place du PPCR.

Si la revalorisation de la profession ne doit pas se limiter à de meilleures conditions d'accès aux promotions, le SE-Unsa accueille favorablement les avancées récentes, concernant l'accès à la hors classe et la classe exceptionnelle et le ratio d'accès à ces grades, pour les avoir portées avec ténacité ces dernières années auprès du ministère.

Le SE-Unsa continue de dénoncer cependant la génération sacrifiée de collègues qui, faute de rendez-vous de carrière lors de la bascule entre l'ancien système et le nouveau, se sont vu appliqués des avis arbitraires sans aucun entretien les pénalisant très souvent pour leur accès au grade de la hors classe. Nous continuons d'exiger le caractère révisable de ces avis devenus pérennes.

De même, le caractère pérenne de l'avis du 3^e rendez-vous de carrière est totalement injuste et inacceptable et il est très mal vécu par l'ensemble des enseignants. Cela doit être revu.

Le SE-UNSA vous a déjà interpellé, Madame la Directrice Académique, sur cette modification de l'appréciation finale de la valeur professionnelle (notamment pour l'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle).

Entre la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon (date du dernier rdv carrière) et la fin du 10^{ème} échelon ou le 11^{ème} échelon (début réel des chances d'accéder à la hors classe puis la classe exceptionnelle), les compétences professionnelles des enseignants évoluent. L'avis doit aussi évoluer.

La limitation du nombre d'avis par catégorie rend cela plus injuste et subjectif. Comment comprendre qu'avec une carrière ponctuée de rapports d'inspection élogieux l'avis soit restreint à "satisfaisant", parfois uniquement parce que le "quota" d'avis excellent est atteint ?

Le Directeur académique précédent nous avait indiqué, suite à nos interventions en 2019 et 2020, qu'il nous garantissait que l'avis évoluerait, tout comme les individus évoluent. Cela avait été effectivement le cas. Il est donc tout à fait possible, pour un.e DASEN, de faire évoluer cet avis et de rétablir un peu d'équité et de justice.

Cet appréciation finale figée créé, à juste titre, de la frustration et de l'incompréhension chez de nombreux enseignants.

Certains nous disent même : « à quoi bon s'investir autant dans son travail, prendre des responsabilités, donner de son temps et de son énergie pour ne pas évoluer professionnellement ? »

Pour le SE-Unsa, il faut revoir ce système. Le SE-UNSA demande depuis la mise en place du PPCR une remise à plat de l'articulation avis primaire / appréciation de la valeur professionnelle. Le SE-UNSA demande que ces appréciations puissent évoluer d'une campagne de promotion à une autre, en fonction aussi de l'évolution des enseignants.

Le système précédent était injuste pour de très nombreux enseignants, et même si le PPCR leur a permis d'accéder plus rapidement à l'échelon 11, et permet à tous d'accéder à la hors classe, cette injustice, illogique au possible, doit disparaître.

Le SE UNSA observe, sur de nombreux sujets, que chaque progrès pour les collègues a été contrarié par deux éléments :

- L'entêtement de certaines organisations qui ne veulent jamais rien changer
- La faiblesse de la GRH de l'Education Nationale au plus haut niveau

Pour le SE-Unsa, le rôle d'un syndicat n'est pas de cultiver la déprime, mais d'être utile aux enseignants par des demandes concrètes et réalisables. C'est la voie que nous avons choisie pour améliorer la situation des enseignants, des enfants et de l'Ecole Publique Laïque.

Le SE-UNSA souhaite de plus connaître les critères d'attribution des avis : sur quels critères est donné un avis "excellent" ou "très satisfaisant" des DASEN ? Combien faut-il d'items "excellent" ou "très satisfaisant" des IEN ? Quels sont les autres éléments pris en compte ? Comment les demandes de recours sont prises en compte ? Comment les "quotas" sont appliqués ?

Il est indispensable que vous puissiez, Madame la Directrice Académique, expliquer à tous les enseignants les conditions d'attribution de l'appréciation qui évalue leur valeur professionnelle.

Les évolutions récentes concernant la classe exceptionnelle, avec notamment des conditions d'accès revues, vont enfin permettre un nombre de promotions plus élevé chaque année, et ce dès la campagne 2022.

Ces évolutions vont-elles pouvoir être anticipées ?

Sur l'ensemble de ces points, à quel date se feront les changements d'échelon, avec ou sans accélération de carrière ? Les promotions à la hors classe et la classe exceptionnelle ?

Pour ces différentes opérations, les enseignants doivent être informés du barème du dernier promu et de leur propre barème.

Plus généralement, les enseignants ont besoin de connaître la date de résultat des temps partiel, de la liste d'aptitude à la direction d'école, du congé de formation professionnelle, de demande de rupture conventionnelle et enfin, du mouvement, bref de toutes les opérations qui peuvent modifier leur carrière.

Nous voyons ici que le manque de CAPD se fait cruellement sentir.

L'indemnité variable REP+ semble avoir été versé sur le salaire de février. Est-ce le cas pour tous ? Les enseignants concernés ont ils été informés des critères retenus pour déterminer le niveau de cette indemnité ? Pour le SE-Unsa, ce versement ne devrait n'être soumis à aucune condition, comme cela était prévu initialement.

Le SE-UNSA continue d'être critique au sujet des évaluations nationales, sur le fond comme sur la forme.

Le SE-Unsa apportera son soutien aux enseignants qui feront le choix de ne pas faire passer ces évaluations de février-mars, et pour ceux qui font le choix de les passer, nous demandons que du temps soit dégagé, pris sur les APC, pour la saisie des résultats et la rencontre avec les parents.

Concernant la mobilité professionnelle (rupture conventionnelle, bilan de compétence ...), vous nous avait indiqué récemment qu'effectivement il doit y avoir une augmentation de la capacité à orienter, avec des interlocuteurs bien identifiés ; une newsletter spécifique sera d'ailleurs mise en place prochainement.

Je vous remercie pour votre attention.