



CAPA des PLP du 11 Décembre 2015

Déclaration du syndicat des enseignants de l'Unsa

En préambule, nous souhaitons profiter de cette première CAPA de l'année scolaire pour remercier l'ensemble de la DPE et particulièrement la DPE5 pour sa disponibilité et son écoute.

Le SE-Unsa avec l'Unsa-Education prend acte du résultat du premier tour des dernières élections régionales. Il rappelle que le programme du Front national n'est en aucun cas une réponse aux problèmes de la France. Il est non seulement dangereux pour le « vivre ensemble » mais également inefficace socialement. Le SE-Unsa avec l'Unsa-Education appelle donc les français et en particulier les personnels qu'il représente à voter le 13 décembre prochain et à voter pour un autre parti que ce parti néo-vichyste.

Cette CAPA consacrée à l'avancement se déroule alors que le protocole sur les parcours professionnels la carrière et les rémunérations (PPCR) va se décliner dans toute la fonction publique. L'UNSA a approuvé avec d'autres ce protocole car il comporte des avancées concrètes en faveur du pouvoir d'achat et de la carrière des enseignants :

- En 2019, un enseignant en début de carrière pourra percevoir 190 € de plus (brut mensuel) qu'en 2016 soit 2 000 € de plus par an.
- Chaque fonctionnaire aura la garantie de passer dans deux grades au cours de sa carrière. Tous les enseignants pourront alors terminer à la hors classe et améliorer ainsi leur fin de carrière.
- En 2020, le dernier échelon de la hors classe sera augmenté de 176 € par mois ce qui permettra d'améliorer son salaire malgré l'allongement de la durée de travail.
- A la fin du processus, en 2019, chaque échelon sera susceptible d'être augmenté en moyenne de 90 € par mois. Des négociations au ministère de l'Education Nationale seront nécessaires pour mettre en œuvre le rythme d'avancement et le nombre de points d'indice spécifiques aux enseignants.
- Les pensions de ceux qui partent à la retraite dès septembre 2018, seront augmentées au minimum de 370 € brut par an.
- Enfin, un rendez-vous salarial est programmé en février 2016 pour réévaluer le point d'indice. Le gel du point d'indice n'a, en effet, que trop duré.

Cet accord PPCR n'est pas complètement à la hauteur des attentes des fonctionnaires et des enseignants. Il marque cependant une première inflexion dans la politique salariale de l'État vis-à-vis de ses agents.

Notre réformisme s'inscrit dans ce principe de réalité. Nous savons aussi que les salaires des enseignants sont parmi les plus faibles en Europe et les difficultés de recrutement dans certaines matières sont certainement liées à cette faiblesse.

En l'attente de l'application de ce protocole dans l'Education nationale, la CAPA d'avancement des collègues prend une importance particulière. Elle est d'autant plus regardée que l'avancement dépend encore cette année des notations et que les notations dépendent des inspections et que ces dernières restent selon nous, dans certaines matières, trop rares et aléatoires. C'est une des raisons pour laquelle nous demandons que l'avancement soit déconnecté de la nécessaire évaluation qui doit devenir formative.

C'est pourquoi, en l'état actuel des choses, le SE-UNSA réitère sa demande d'actualisation temporaire de la note pédagogique en cas de non inspection dans l'échelon en cours, a fortiori dans les matières où la pénurie d'inspecteur est endémique et bien connue.

Ainsi, ce problème de retards d'inspection et des inégalités qui en découlent, revient inexorablement tous les ans. Nous convenons d'année en année qu'il y a des améliorations notables et que les inspecteurs font de leur mieux avec les moyens (probablement insuffisants) que sont les leurs. Mais nous déplorons aussi que chaque année, à la lecture des documents, des situations d'inégalités perdurent voire se créent.

N'étant manifestement pas les seuls à faire cette lecture, l'administration avait mis en place l'année dernière une campagne de priorisation d'inspections anciennes corrélée à une rétroactivité de la note pédagogique dans le cas des collègues ayant plus de 10 ans de retard. Nous réitérons la demande d'un bilan précis de cette opération et réaffirmons notre circonspection devant l'attitude de certaines organisations syndicales qui se sont insurgées au dernier moment contre la rétroactivité de ce dispositif. Sans préjuger de la légalité de celui-ci nous en déplorons le retrait, puisqu'il se fait au détriment des collègues ayant les retards d'inspection les plus importants.

Vous l'aurez donc compris, loin de tout dogmatisme, nous sommes disposés à accueillir avec bienveillance toute volonté de l'administration et du corps d'inspection de ne pas laisser des situations de retard d'inspection importantes se multiplier et perdurer. Encore faudrait-il que nous en soyons informés en toute transparence par l'administration. Ce qui est, force est de constater, loin d'être le cas. En effet, c'est par l'intermédiaire d'une autre organisation syndicale (l'ayant elle-même appris de manière fortuite), que nous remercions, que nous avons appris qu'un protocole d'inspection était en voie de finalisation et prochainement appliqué dans l'académie de Rouen .Nous n'y sommes pas forcément opposés sur le fond si la finalité est bien , comme l'administration l'affirme , de clarifier la situation, de lutter contre les retards et les inégalités d'inspection. Que dire de la forme en revanche ? Où est le respect du paritarisme et du dialogue social, pourtant appelés de ses vœux par le gouvernement ? Nous ne comprenons pas le fait de ne pas avoir été, ne serait-ce, qu'informé de cette démarche. Peut être eût-il été d'ailleurs judicieux et pertinent d'associer les représentants des personnels, les premiers concernés par ces inspections rappelons le, à la formalisation de ce protocole. Nous ne revendiquons évidemment pas de rogner sur les prérogatives des inspecteurs et leurs reconnaissons une expertise légitime dans ce domaine, mais les représentants du personnel que nous sommes doivent pouvoir conseiller et accompagner les collègues en toute connaissance de cause. Peut-être pourrions nous d'ailleurs être, sait-on jamais, porteur d'idées intéressantes et constructives au bénéfice des collègues que nous représentons ... Mais cette hypothèse saugrenue ne semble manifestement pas être venue à l'esprit de certains membres du corps d'inspection : ce que nous déplorons ... et c'est un euphémisme. Nous réitérons donc évidemment notre demande d'être destinataires de ce protocole, à défaut d'y avoir été associés. Et sans nécessairement en remettre en cause la légitimité, nous ne manquerons pas d'interroger et d'essayer de faire infléchir l'administration à propos des dispositions y figurant ne nous semblant pas être au bénéfice des collègues.

Le SE-Unsa suivra ce dossier et continuera à être force de proposition pour améliorer l'équité de traitement sur la fréquence des inspections.

Concernant l'ordre du jour.

Nous déplorons une nouvelle fois, l'inégalité de traitement flagrante en faveur des collègues détachés dans l'enseignement supérieur et qui bénéficient d'une seule note sur 100. Celle-ci leur confère un énorme avantage sur les rythmes de passage d'échelon ; c'est par exemple notable sur l'échelon 10.

Enfin, nous trouvons regrettable que le reste de promotion pris en compte soit arrondi à l'entier inférieur. En effet le reliquat du Grand Choix est de 2,5 et cela ne donne lieu qu'à une redistribution de 2 promotions et non pas trois. C'est pourquoi nous proposons d'arrondir ce reliquat à l'entier supérieur afin de permettre une redistribution de 3 promotions au grand choix au lieu de 2. Nous souhaitons soumettre cette proposition à la CAPA.