



Monsieur le Directeur Académique,  
Mesdames et messieurs les membres de cette CAPD,

Tout d'abord, nous souhaitons à chacun d'entre vous, ainsi qu'à tous nos collègues, une excellente année 2024. Le SE-Unsa souligne la qualité des relations avec l'administration et ses personnels. Pour nous cette année coïncide avec la nomination d'un nouveau Ministre de l'Education nationale mais aussi de la jeunesse, des sports, des jeux olympiques et paralympiques qui a commencé avec des propos déplacés, sinon méprisants envers l'école publique, laïque, et ses enseignants. La question du remplacement a été mise sur le devant de la scène lors de son premier déplacement. L'absentéisme des enseignants est régulièrement pointé dans certains discours politiques. Pourtant, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique est clair : les enseignants du secteur public sont les moins absents pour raison de santé, bien en-dessous de l'ensemble de la fonction publique et du secteur privé. Or, Madame la Ministre de l'éducation nationale déclare lors de sa prise de fonction qu'il y a de gros problèmes de remplacement dans les écoles publiques. Puisque tout le monde est à son poste et qu'il manque du monde, nous ne pouvons que conclure que la réponse évidente est la création et non la suppression de postes.

D'ailleurs, la situation des pondérations REP+ au niveau du département questionne : vous êtes garant, Monsieur le Directeur Académique, de l'équité départementale. Comment expliquer que les enseignants en REP+ du secteur de Roubaix ne bénéficient pas de la totalité des pondérations qui leur sont dues, et ce depuis plusieurs années ? Les enfants scolarisés en REP+ ont tous droit à l'excellence.

Certes il est de notoriété publique que le recrutement des enseignants est problématique ; il convient désormais de manière urgente de se poser les bonnes questions et d'apporter les solutions qui permettront de manière pérenne de répondre à cet enjeu primordial tant la qualité de formation des enseignants conditionne la réussite des élèves. Force est de

constater que le vivier se tarit face aux conditions de travail qui se détériorent et aux salaires insuffisants.

Pour le SE-Unsa il est impératif de maintenir le niveau de recrutement actuel et cela passe inmanquablement par une amélioration des conditions de travail et de rémunération des enseignants.

Les 5 points d'indice de janvier 2024 sont insuffisants. Ils ne permettent pas de mettre un terme au recul du pouvoir d'achat des enseignants. En 2022 les enseignants avaient perdu 1,7% de pouvoir d'achat et 3,4 % en 2023. Et il est très peu probable que les 5 points d'indice ou les 24, 61 euros brut du mois de janvier compensent l'inflation de 2024.

Dans ce contexte, les opérations d'avancement sont très observées par les enseignants.

Le SE-Unsa souhaite des éléments statistiques sur l'évolution de carrière à la classe normale, à savoir : le nombre de promouvables et de promus, le ratio hommes/femmes des promus, la répartition géographique des promotions.

Comment a été traitée la situation des collègues qui n'ont pas bénéficié des rendez-vous de carrière pour raisons diverses ?

Concernant la Hors-classe, le SE-Unsa se félicite du nombre très important de collègues promus chaque année (803 en 2023), suite à l'accord signé entre le ministère et notre organisation syndicale. Le SE-Unsa demande l'augmentation de ce ratio.

Par ailleurs, nous demandons une nouvelle fois – que conformément aux directives ministérielles - tous les collègues, notamment ceux n'en ayant pas bénéficié au neuvième échelon, puissent bénéficier d'un nouveau rendez-vous de carrière afin de réviser leur appréciation. Le bilan des opérations d'avancement des enseignants du 1er degré de l'académie de Lille pour la rentrée 2023 fait état de 16 oppositions à l'inscription au tableau d'avancement ; compte tenu du nombre très important d'oppositions formulées – à titre d'information, 3 dans le Pas-de-calais – Le SE-Unsa souhaiterait un complément d'informations.

La Classe-Exceptionnelle reste un sujet extrêmement douloureux pour les collègues. Le caractère exclusif de l'appréciation leur donne le sentiment qu'ils ne peuvent rien faire pour voir reconnue leur qualité professionnelle. Le SE-Unsa revendique une part plus importante de l'ancienneté dans le barème classe exceptionnelle, par ailleurs nous demandons également des mesures transitoires pour les agents s'étant engagés dans les fonctions

particulières dans l'objectif d'être promouvables de la classe exceptionnelle au titre du vivier  
1.

Pour le SE-Unsa l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité !

Nous voyons que cette priorité est partagée par l'administration, puisque l'équilibre de ce ratio hommes / femmes entre promouvables et promus a été respecté à la fois pour la Hors-classe et la Classe exceptionnelle de 2021 à 2023.

Au cours de cette CAPD recours appréciation finale, 6 recours seront présentés. Combien de recours gracieux ont été acceptés ? à quel échelon ?

Au vu du nombre de collègues qui nous ont contactés, nous vous remercions de veiller à ce que chacun puisse s'approprier cette procédure.

Nous vous remercions pour votre attention.