



Déclaration des élu·es SNES / SNEP / SNUEP / SNESUP / SNUipp-FSU

Vendredi 08 mars 2024



CAPA de contestation de l'avis final des rendez-vous de carrière 2022-2023

Cette CAPA se tient dans un contexte de mobilisation dans l'Éducation contre les attaques et réformes rétrogrades en cours à l'encontre de l'École publique. Plutôt que l'école ambitieuse et émancipatrice pour toutes et tous que nous revendiquons, c'est une école du tri social qui est au programme. Entre les annonces liées au « choc des savoirs », unanimement rejetées et dont la FSU continue d'exiger l'abandon, les dotations horaires insuffisantes qui entraînent encore de nombreuses suppressions de postes y compris dans notre académie, le passage éclair d'Amélie Oudéa Castera au ministère de l'Éducation, ses propos, qui ont été autant d'insultes à la Profession et faisant la promotion du privé, la colère est bien présente, et visible, dans nos établissements et dans la rue. La journée de mobilisation du 1er février a été très suivie, avec une grève majoritaire dans les collèges. La mobilisation s'est poursuivie le 6 février puis dès le 26 en Seine-Saint-Denis avec le soutien de la FSU pour un plan d'urgence pour l'Éducation. L'action continue en mars !

En cette journée internationale des droits des femmes, la FSU a appelé à la grève féministe : l'égalité entre les femmes et les hommes est brandie comme une priorité du gouvernement. Or les enseignantes gagnent en moyenne 200 euros par mois de moins que les enseignants, les AESH subissent des temps incomplets imposés et la lutte contre la précarité n'est pas à l'ordre du jour du ministère. Les personnels de l'Éducation nationale, dont les professions sont très largement féminisées, n'ont bénéficié d'aucune mesure salariale permettant de pallier les inégalités salariales pourtant persistantes, et de réparer cette injustice sociale. Parce que l'École porte des valeurs fortes d'égalité et que les femmes y sont majoritaires (71 %), elles devraient être protégées des discriminations liées au genre. Il n'en est rien.

Le 19 mars, c'est l'ensemble de la Fonction publique qui sera en grève pour condamner l'absence de toute perspective de mesures générales d'augmentation des rémunérations dans l'Éducation nationale dans un contexte d'inflation encore soutenue. Il est urgent d'améliorer les carrières et de prendre des mesures générales pour les salaires, notamment en revalorisant le point d'indice et d'améliorer l'attractivité de nos métiers. La FSU réaffirme son exigence d'abandon du Pacte et le transfert des sommes prévues sur des mesures salariales sans contreparties. Loin de répondre sur la question des rémunérations et des conditions de travail, le Président de la République a réaffirmé la mise en perspective d'une loi, qu'il qualifie « d'historique », pour la fonction publique visant selon lui à mieux reconnaître le « mérite ». Il s'agit d'une manœuvre visant à esquiver l'urgence de la revalorisation et risquant de créer des divisions parmi les agent·es et de nouvelles inégalités, notamment entre les femmes et les hommes. Les agent·es ne sont pas dans l'attente de la reconnaissance de leur « mérite » mais d'une rémunération qui leur permette de vivre dignement et qui soit prise en compte pour le calcul de leurs pensions. Elles et ils sont aussi dans l'attente des moyens pour accomplir les missions qui sont les leurs dans de bonnes conditions et dans l'intérêt des usagers et usagères. L'annulation de près de

700 millions d'euros pour le budget de l'Éducation nationale est particulièrement alarmante au regard des besoins : elle va avoir des effets concrets dans les écoles et établissements, pour les élèves et les personnels alors même que l'École manque de tout, c'est inacceptable ! La FSU revendique les moyens nécessaires en postes pour baisser le nombre d'élèves par classe, assurer les remplacements et réussir l'inclusion. Elle défend l'École publique, gratuite, laïque et obligatoire, une école qui doit donner à tous les élèves les moyens de réussir qu'importe leurs difficultés sociales, scolaires, leur handicap, leur origine ou leur religion réelle ou supposée.

Venons-en maintenant à l'ordre du jour de cette CAPA, à savoir l'examen des recours des RV de carrière.

Les syndicats de la FSU ont déjà signalé les années précédentes combien cette opération, lourde d'enjeux à la fois personnels et professionnels et qui nécessite en conséquence de la cohérence et de la transparence, était légitimement attendue par les collègues. Le sentiment d'être déclassé, ignoré et méprisé, le déni du travail fourni et de l'implication au quotidien, tout cela continue de transparaître dans leurs courriers de saisie de la CAPA. Par ailleurs, les syndicats de la FSU dénoncent une nouvelle fois les grilles de compétences qui vont à l'encontre de la réalité de nos pratiques professionnelles où les personnels sont concepteurs de leur métier. Ils revendiquent une évaluation portant sur le cœur de nos métiers et non sur des missions périphériques, tout en restant respectueuse de notre liberté pédagogique et professionnelle.

Évaluation de la valeur professionnelle et gestion des promotions ne doivent pas être liées : il n'existe pas de quotas d'avis. Pour les syndicats de la FSU, l'avis final doit être en adéquation avec les avis des évaluateurs primaires. La CAPA de l'an dernier a permis des avancées et de définir un cadre qui a amené le relèvement d'un nombre significatif d'avis final. La CAPA de cette année doit permettre d'aller plus loin encore, à l'image de ce qui a été fait lors de la CAPN de la 29^e base (19 avis sur 20 remontés) ou de ce qui s'est fait dans différentes CAPA qui se sont déjà tenues. Les avis incohérents doivent être réévalués à la hausse, a minima l'avis retenu doit correspondre à la majorité des items de la grille.

Alors que nous dénonçons l'opacité et l'arbitraire depuis la suppression du contrôle paritaire sur les opérations de carrière, ceux-ci ne pourront que s'accroître : de nouvelles conditions d'accès à la classe exceptionnelle et de nouvelles modalités d'élaboration du tableau de promotion à la classe exceptionnelle se mettent en place en 2024, sans barème ni recours ! Le cadrage national est réduit au strict minimum, l'arbitraire le plus débridé peut s'exercer. Alors que le bilan des opérations de carrière 2021-2023 ne peut masquer les biais (genrés notamment) qui s'invitent dans l'évaluation, il faudrait considérer que les évaluateurs seront bien à même d'identifier les personnels les plus méritants. Nous refusons ces modalités opaques et discrétionnaires dans les opérations de gestion des personnels. Nous revendiquons que chacun-e puisse terminer sa carrière à la classe exceptionnelle, qui doit bénéficier à l'ensemble de la profession. En termes de pouvoir d'achat, la fin de la classe exceptionnelle correspond à ce qu'était la fin de la hors-classe il y a 30 ans. Les collègues qui parviennent au terme de leur carrière en étant à la hors-classe doivent constituer la cible privilégiée des prochaines campagnes de promotion à la classe exceptionnelle car ce sont celles et ceux qui tireraient le plus grand bénéfice financier d'une promotion et qui pâtiraient le plus d'une non-promotion, pour leur salaire de fin de carrière et surtout pour leur pension de retraite.

Plus que jamais, les syndicats de la FSU revendiquent la déconnexion totale entre avancement et évaluation, avec une carrière accélérée pour toutes et tous, pouvant être parcourue sans obstacle de grade sur les trois grades, en alignant le rythme de passage d'échelon sur le rythme le plus favorable.