

Déclaration préalable – CAPD « Recours » - 6 mars 2025

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Depuis la Loi de Transformation de la Fonction Publique, il est devenu très exceptionnel que les représentant-es des personnels soient réuni-es en CAPD. Cette loi que la FSU-SNUipp dénonce a des conséquences désastreuses sur la gestion collective des agentes et des agents. Là où autrefois, la FSU-SNUipp défendait l'avancement de toutes et tous nos collègues dans le respect des règles collectives, aujourd'hui les représentant-es des personnels sont appelé-es pour défendre le dossier de deux collègues qui ont eu le courage et la persévérance d'aller jusqu'au bout d'une procédure longue et fastidieuse. La FSU-SNUipp 35 demande à ce que leur recours soit entendu.

La FSU-SNUipp 35 insiste sur l'importance que représente le rendez-vous de carrière pour les collègues. Dans un contexte de dévalorisation du travail enseignant, ce moment est attendu comme celui durant lequel, pendant un court instant, l'engagement et le travail fourni seront enfin reconnus. Dans un contexte d'inflation, il est également attendu comme un moyen d'avancer plus vite et espérer surmonter des difficultés financières entretenues par le refus de réouverture des négociations salariales.

Une forme d'incompréhension existe pour celles et ceux qui ont, vécu un rendez-vous de carrière positif, avec des rapports élogieux mais suivis d'un avis seulement «satisfaisant». Pour d'autres, les appréciations finales sont vécues comme injustes ou dictées par des quotas, et la déception est à la hauteur des attentes. Et Il arrive aussi que des rendez-vous de carrière soient ressentis comme un échec, voire une infantilisation, notamment lorsqu'aucun point positif n'est relevé par l'évaluateur ou l'évaluatrice. Les onze petites croix dans des cases résumant donc à elles seules la vision d'une observation de quelques heures que les IEN ont de leur travail quotidien.

De ces 3 situations, comment ne pas être abattu-e, en colère voire résigné-e face à cette appréciation négative ?

Pour la FSU-SNUipp, l'évaluation ne doit pas se confondre avec les procédures d'avancement et de promotions des personnels, soumise à des quotas, sans quoi ces moments importants dans la carrière des collègues seraient assimilés à des sanctions vécues par les agentes et les agents. Ces avis comptent pour l'estime de soi de chaque collègue mais surtout sont très importants dans la continuité de la qualité de l'enseignement proposé aux élèves.

De plus, à partir du mouvement 2025, ces avis auront un impact encore moins négligeable avec la nouvelle proposition de l'administration concernant le remplacement de l'AGS par une grille de points liée à l'échelon.

Faire face à une société marquée par les inégalités salariales est pourtant d'actualité en cette veille du 8 mars. Ces nouvelles règles au mouvement pénaliseront une fois de plus davantage l'avancement des femmes.

Enfin, la FSU-SNUipp dénonce le fait que la classe exceptionnelle devienne à présent le «fait du prince» : aucune équité, aucun barème, aucune transparence, aucune contestation possible. Les lignes directrices de gestion ministérielles ne précisent pas sur quels critères se basent ces évaluations et ni comment se fait la sélection des collègues, car oui il s'agit bien de sélection à l'aveugle !

L'avancement est pourtant le seul moyen pour les agentes et les agents de la fonction publique d'augmenter leur rémunération. Il y a donc des raisons de s'accrocher pour obtenir un avancement accéléré ! Pour rappel, la FSU demande un avancement au rythme le plus rapide pour tous les personnels ...

Le gel du point d'indice qui perdure, mais aussi depuis cette année l'annulation de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, et l'annonce de la baisse du traitement des fonctionnaires en cas d'arrêt maladie renforcent le décrochage du pouvoir d'achat des agentes et des agents du Service Public. Ce déclasserement salarial contribue à la prolétarisation de notre métier et à sa perte d'attractivité.

S'ajoute à cela des conditions de travail qui se dégradent année après année. En attestent les nombreux RSST liés aux risques psycho-sociaux que les camarades de la F3SCT reçoivent au quotidien.

En effet, le manque criant de professionnel-les de santé dans notre département, comme ailleurs dans le pays est aussi source de difficultés pour les élèves, leur famille et pour les équipes.

Les élèves à besoins éducatifs particuliers mettent aussi à mal un système qui n'est plus apte à les accueillir correctement. Les enseignant-es souffrent, perdent le sens de leur métier, le reste de la classe souffre et les réponses proposées ne sont pas à la hauteur des enjeux...Mais les attentes et les injonctions sont toujours présentes !

Dans notre académie, les formations proposées pour accueillir et accompagner ces élèves aux besoins si particuliers sont tellement minimales qu'il faudrait un nombre d'années incalculables (cela se calcule en siècles) pour former chaque collègue du département.

La FSU-SNUipp exige une augmentation des moyens pour permettre à l'école d'être réellement inclusive.

Enfin et surtout, les collègues AESH méritent un traitement à la hauteur de la place indispensable qu'ils et elles occupent désormais au sein de l'Éducation Nationale. Au lieu de cela, le gouvernement continue à les maintenir dans une précarité indigne de par leur rémunération, l'absence de formation, des temps partiels subis et une gestion des ressources humaines calamiteuse et scandaleuse. La prolétarisation des personnels dans l'Éducation Nationale est particulièrement bien illustrée.

Si la Ministre prend à bras le corps la question de la santé et des conditions de travail, les leviers, pour les personnels du premier degré sont déjà connus : diminution du nombre d'élèves par classe, moyens pour l'inclusion, renforcement des RASED, médecine du travail, respect des droits des personnels (mutations, temps partiels...)...autant de mesures qui nécessitent un autre budget !