

Déclaration Capa changement d'échelon des certifiés du vendredi 12 février :

D'après un classement établi par l'OCDE en matière de rémunération des enseignants en début de carrière, la France occupe le 18^{ème} rang des pays de l'union européenne. Dans ce même classement au bout de 15 ans de carrière, l'enseignant gagne péniblement 3 places sur ses homologues européens. En résumé, les enseignants français sont mal lotis par rapport à leurs collègues européens. Particulièrement peu élevés en début de carrière, leurs salaires progressent après 15 ans, mais en les situant toujours dans le bas de la moyenne européenne, et largement derrière les traitements des enseignants allemands, par exemple.

Depuis 2012 toutes les mesures qui ont été prises par l'actuel gouvernement ne font que conforter l'idée que les enseignants ne sont pas près de voir le bout du tunnel. En prorogeant le gel du point d'indice en place depuis 2010 et l'augmentation des cotisations retraites au 1^{er} janvier 2016 synonymes d'une baisse de rémunération chez les fonctionnaires, pouvons-nous attendre une plus grande considération des fonctionnaires par leur tutelle ? Rien n'est moins sûr ! Dernièrement la ministre de la fonction publique remerciait chaleureusement les fonctionnaires de leur sacrifice « parce qu'ils ont permis de tenir dans la crise » grâce aux 7 milliards d'économies effectués sur leur dos depuis la mise en place du gel du point d'indice. En complément à ses déclarations, Madame Lebranchu, concédait, tout de même, qu'il serait possible d'ouvrir « la porte à un dégel » tout en se gardant, bien sûr, de donner à la presse et aux fonctionnaires des échéances quant à cette revalorisation. La profession doit se serrer la ceinture pendant que les grands groupes profitant de l'aubaine du CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et Emploi) ont pu voir leurs bénéfices bondir.

Lorsqu'il est question de la revalorisation des traitements, le gouvernement répond PPCR. Là encore le scepticisme est de mise. En effet, l'annonce d'une hausse des bornes indiciaires de début et de fin de carrière ne laisse pas espérer grand-chose en matière d'augmentation du pouvoir d'achat. Ce gain n'est pas de nature à compenser les pertes générées par le gel du point d'indice et l'augmentation des cotisations. Rappelons pour mémoire que depuis 2010, les fonctionnaires ont connu une baisse de salaire de 14% ! A cela, il faut également ajouter le principe d'un 3ème grade, le fameux Graf, qui est censé garantir le passage à la Hors Classe pour toutes et tous. Lorsque nous nous penchons sur le parcours du combattant que doivent entamer nos collègues pour y prétendre, nous nous inquiétons de la pertinence d'une telle disposition. En faisant miroiter une revalorisation, le gouvernement n'oublie pas au passage d'accentuer notre charge de travail avec la mise en œuvre de la réforme du collège. C'est bien connu, demandons toujours plus pour vous donner encore moins.

Jusqu'à présent l'action du gouvernement n'a fait qu'accroître les difficultés de la profession en matière salariale. Nous pensons en particulier à nos collègues stagiaires qui débutent leur carrière à l'échelon 1 et voient leur traitement grevé de 20% brut. Nous pensons également à la question du coût de la vie en région parisienne qui est particulièrement perceptible pour les collègues de notre académie. La question du logement pèse énormément sur leur budget. Pour un collègue néo-titulaire, en restant sur la base du tiers du revenu consacré au logement, c'est environ 455 euros qu'il faut y consacrer par mois. En jetant un rapide coup d'œil sur les propositions des agences immobilières, ces collègues ont le choix entre un studio de 11 mètres carrés pour la modique somme de 350 € dans le 18^e arrondissement, ou doubler leur surface en optant pour un charmant studio à Provins. Encore faut-il être affecté dans le sud-est de la Seine et Marne ?

Votre prédécesseur, Madame, s'était engagé à faire en sorte qu'un groupe de travail sur la question du logement pour les collègues fraîchement nommés se tienne. Nous réitérons cette demande pour faire en sorte que nos collègues puissent vivre dans des conditions correctes et par la même occasion aient envie de continuer à poursuivre leur carrière dans notre académie, ce qui serait une source de stabilité pour les équipes.

Année après année, nous faisons le même constat en se penchant sur les statistiques que nous avons établies à partir de vos documents. Force est de constater que certaines disciplines continuent à léser les collègues en

matière de promotion au Grand Choix. En Anglais, seuls 3% des collègues sont promus pour les 6^{ème} et 7^{ème} échelons. Pour les 5^{èmes}, 8^{ème} et 9^{ème} les promus atteignent péniblement les 8%. Ce constat n'est malheureusement pas un cas isolé. Comment expliquer qu'en Espagnol seuls 3 collègues ont pu bénéficier d'une promotion au Grand Choix aux 7^{ème} et 8^{ème} échelons ? Et que dire lorsque ce nombre descend à 2 au 10^{ème} échelon ? Doit-on en déduire que nos collègues de ces disciplines sont aussi incompetents ? *A contrario*, on peut observer que certaines disciplines comme les Lettres Modernes, les Mathématiques et l'Histoire Géographie ont des pourcentages de promus beaucoup plus élevés jusqu'à 10 points d'écart.

En complément à ces remarques, nous constatons de manière récurrente que parmi les oubliés de ces promotions, on retrouve un certain nombre de collègues en CLD ou en postes adaptés qui sont souvent pénalisés pour leur changement d'échelon en ne pouvant prétendre qu'à l'ancienneté alors qu'ils n'ont pas démerité par le passé et que désormais leur situation difficile les relègue au second plan.

Face à cette inégalité de traitement, nous considérons que tout collègue n'ayant pas été inspecté depuis 5 ans devrait se voir attribuer 2 points supplémentaires au titre d'une note de gestion qui serait entérinée à l'issue d'une prochaine inspection. Cet usage est largement répandu, en particulier à Versailles, académie dont les caractéristiques sont très proches de Créteil tant en termes de nombre d'enseignants qu'en termes de dimensions. L'étendue de notre académie pose également la question des difficultés des collègues à être inspectés régulièrement en raison du relatif isolement de leur établissement. Ce réexamen des collègues permettrait dans certains cas de ne plus prétendre à une promotion à l'ancienneté.

Pour conclure, cette CAPA est l'occasion de réaffirmer que le SNES revendique un recrutement de tous les enseignants dans le corps des agrégés. Pour y parvenir, le SNES demande la mise en place d'un plan progressif d'alignement de la grille des certifiés et assimilés sur celle des agrégés par l'ouverture de leur rémunération sur la « hors échelle A » (indice terminal IM 963), l'intégration progressive des indices de l'actuelle hors-classe dans la classe normale et, dans le même temps, le rééchelonnement progressif de la grille indiciaire. Enfin, nous réaffirmons que la double évaluation des personnels enseignants est une nécessité, à la fois parce qu'elle respecte la spécificité de leur métier, mais aussi parce qu'elle traduit un équilibre entre ces évaluations. Comme les années précédentes, le SNES considère que le meilleur moyen de remédier aux inégalités entre les collègues serait de déconnecter définitivement l'avancement de carrière de l'évaluation et de mettre fin à une pseudo rémunération au mérite.