



Déclaration Capa changement d'échelon des certifiés du vendredi 3 février 2017:

Cette capa de changement d'échelon est inédite à plus d'un titre. Elle s'ouvre dans un contexte particulier. Tout d'abord, il s'agit de la dernière qui propose les trois rythmes de changement d'échelon. A compter de la rentrée prochaine, un rythme unique doit être proposé aux collègues dans le cadre du nouveau déroulé de carrière. Si on peut considérer que cette nouvelle disposition permettra aux collègues passant jusqu'à présent à l'ancienneté de voir leur carrière s'accélérer de 5 ans en passant de 30 ans à 25,4 ans, il n'en reste pas moins que cette modalité nous semble insuffisante. Si le Snes-Fsu estime que cela répond à l'une de nos revendications historiques, il n'en reste pas moins que les futures modalités d'évaluation des enseignants restent encore obscures et laissent la part belle à des méthodes managériales contestables. Nous réaffirmons que ce rythme unique ne doit plus évincer des tableaux d'avancement un certain nombre de nos collègues. Le SNES revendique un rythme unique de promotion « pour toutes et tous » le plus favorable comme le grand choix. Si l'évaluation n'a de sens que pour améliorer l'efficacité du service public, la spécificité de nos métiers et leur évolution nécessitent que la formation, le dialogue, les échanges, l'aide et le conseil soient renforcés. C'est au service de ces objectifs que les missions de l'inspection devraient être revues et l'évaluation individuelle repensée. Notre métier exige plus de qualification, moins de prescriptions et plus de travail en équipe. C'est ce qui fonde notre revendication de déconnexion entre avancement d'échelon et évaluation, comme cela existe pour d'autres corps de même type. Malheureusement, encore trop souvent de nombreux collègues passeront cette année à l'ancienneté. Cela s'explique par des retards d'inspection générés par des périodes de congé maternité, de congés parentaux, également des périodes de maladies. Enfin, nos collègues TZR sont également trop souvent oubliés. Certaines académies comme Rennes ont obtenu de l'administration un dispositif de rattrapage des notes pédagogiques en cas de retard d'inspection. Ainsi, cette avancée consiste à acter une réévaluation d'un ou deux points de la note pédagogique pour l'examen de la promotion d'échelon si la note pédagogique est trop ancienne. Cette réévaluation serait actée par une inspection à prévoir. Nous réitérons cette demande que nous avons déjà formulée l'an passé.

Cette Capa s'ouvre également dans un contexte de campagne électorale où la question des fonctionnaires et de leur rémunération a été l'objet d'une vaste surenchère. Trop nombreux pour certains, trop chers pour d'autres en préconisant à la clé une rémunération au mérite comme le laissait entendre M. Fillon. Ces discours populistes ont de nouveau voulu jeter l'opprobre sur une profession qui depuis plusieurs années connaît une raréfaction de son vivier par son absence d'attractivité. Nous réaffirmons donc que cette crise du recrutement doit prioritairement passer par une réévaluation significative de nos traitements et un projet ambitieux en matière d'éducation.

Cette capa de changement d'échelon est très attendue par nos collègues puisqu'elle est considérée à juste titre comme celle de l'augmentation de nos rémunérations. Après une vaste campagne de communication du gouvernement sur les bienfaits du PPCR, nos collègues ont connu une revalorisation de 0,6 % prévue en 2 temps. Malheureusement, si la première est arrivée, avec à la clé pour certains un plus à gagner mirobolant de 15 euros mensuels, la deuxième se fait attendre. Le ministère a une nouvelle fois fait preuve d'amateurisme par son absence d'anticipation. Rappelons par ailleurs qu'il a communiqué sur ce raté en omettant de signaler sa bévue. Ainsi, les collègues ont pu constater que leur

traitement avait soit diminué soit stagné en raison de l'augmentation des pensions. Espérons que ce « bug » ne se reproduise pas lors de la mise en place des reclassements individuels prévus au 1^{er} septembre et que le ministère se décide enfin à l'anticiper.

Enfin, gardons à l'esprit que le salaire net mensuel moyen d'un professeur est inférieur de 9,8 % à celui d'un cadre de la Fonction publique et de 32,7 % à celui d'un cadre du secteur privé. Quant aux comparaisons internationales, elles sont nettement défavorables à la France : au bout de 15 ans de carrière, le salaire des professeurs du premier comme du second degré est inférieur de 17 % à la moyenne de l'OCDE. Les mesures proposées ne rattraperont malheureusement pas ces retards, quoi qu'en dise la ministre. Conjugué à la dégradation des conditions de travail, ce déclassement salarial a des conséquences graves sur le recrutement des personnels. Nombre de disciplines ne font pas le plein dans le second degré notamment dans notre académie.

Pour revenir au sujet qui nous intéresse aujourd'hui, depuis plusieurs années à l'aide de statistiques que nous avons établies à partir de vos documents, nous faisons le même constat. Force est de constater que certaines disciplines continuent à léser les collègues en matière de promotion au Grand Choix. En Anglais, seuls 7% des collègues sont promus pour les 7ème et 8ème échelons. Cette proportion chute à 3,5 % pour le 10ème. Malheureusement ceci n'est pas un cas isolé. Comment expliquer qu'en Espagnol seuls 2 collègues obtiennent le Grand Choix au 9ème et 1 seul au 10ème. Si on peut se féliciter de l'excellence de nos « jeunes collègues » des 4ème et 5ème échelons, doit-on en déduire que les autres sont *a contrario* incompetents ? Ces éléments statistiques tranchent avec ceux relevés pour certaines disciplines comme les Lettres Modernes, les Mathématiques et l'Histoire Géographie qui ont des pourcentages de promus beaucoup plus élevés jusqu'à 20 points d'écart. (différence constatée au 7^{ème} échelon entre l'Anglais et l'Histoire-Géographie).

Enfin, pour conclure notre intervention, nous souhaiterions rappeler qu'un certain nombre de données essentielles à notre travail de vérification nous ont été livrées tardivement. Celles-ci nous permettent chaque année d'effectuer un travail minutieux synonyme d'objectivité dans le traitement de la situation de tous nos collègues. De surcroît, la succession des actes de gestion de ces dernières semaines, s'expliquant en partie par des contraintes calendaires mais pas seulement, ne nous a pas permis de travailler dans des conditions optimales. Nous souhaitons donc qu'à l'avenir vous anticipiez davantage ces échéances ce qui permettrait à vos services et à nous-mêmes, d'assurer pleinement cette mission.