



Déclaration des élus SNES-FSU

CAPA d'avancement d'échelon CPE

1^{er} février 2018

Il n'aura pas fallu attendre longtemps pour que les vagues promesses du Président de la République se traduisent dans la réalité par une accumulation de mauvais coups : Retour du gel de la valeur du point d'indice, compensation incomplète de la CSG, report des mesures PPCR notamment sur les augmentations indiciaires et la création du 7^{ème} échelon de hors classe, mesures démagogiques et pénalisantes comme le jour de carence, perspective de suppression de 120 000 postes dont 70 000 dans la fonction publique territoriale, toujours un agent sur cinq non titulaires et sans perspective, dégradation du pouvoir d'achat des retraités...

Le seul report de la création du 7^{ème} HC de 2020 à 2021, entraîne une perte de 50 euros mensuels sur l'année 2020 et l'intérêt pour le départ à la retraite repoussé de juillet 2020 à juillet 2021. L'économie annoncée à 800 millions d'euros, produite par le report du PPCR, est à comparer avec la baisse d'impôts de plus de 3 milliards d'euros, qui bénéficiera aux plus riches. De telles décisions sont révoltantes et inacceptables.

La perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires devient abyssale avec 9% de perte sur les 8 dernières années et plus de 30% si on remonte à 1982, date de la désindexation des salaires. Cela représente une perte de 3 mois et demi de traitement par an... C'est l'attractivité d'un métier qui est remise en cause et au final la reconnaissance des qualifications des agents qui est bafouée. Les agents du service public assurent des missions essentielles pour le développement et la cohésion du pays. Ce ne sont pas des «nantis» qu'on pourrait «mettre à contribution».

Pour les CPE c'est un véritable déclassement salarial qui est orchestré. En effet si les collègues enseignants peuvent, même si ce n'est pas satisfaisant, limiter leur baisse de revenu en acceptant d'effectuer des tâches annexes rémunérées (professeur principal, aide personnalisée ...) ou des heures supplémentaires, les CPE ne disposent d'aucun de ces leviers et sont soumis à l'arbitraire des chefs d'établissement pour éventuellement recevoir une valorisation financière bien souvent liée à des missions ne relevant pas de notre corpus de métier. Cela crée des différences de traitement entre collègues qui est inadmissible et source de démotivation. Il est très facile pour l'administration, quantitativement, de constater la véracité de ces propos.

Le rétablissement du jour de carence pour les agents de la fonction publique représente une double peine : en plus de constituer une nouvelle amputation du pouvoir d'achat, venant s'ajouter à celles dues au gel de la valeur du point, à l'augmentation des cotisations retraites, il punit les agents, considérant qu'ils sont coupables d'être malades. Près de 2/3 des salariés du privé, majoritairement dans les grandes entreprises, ne sont pas concernés par la journée de carence car ils sont couverts par des accords d'entreprise ou de mutuelle. Le jour de carence est en outre inefficace.

Les données comparatives pour les salariés du privé le confirment, il conduit à attendre une dégradation plus avancée de l'état de santé du salarié : les arrêts sont moins nombreux mais plus longs. Des liens entre absences pour raison de santé et mauvaises conditions de travail sont établis. Il ne faut pas de jour de carence, ni dans le privé, ni dans le public.

Concernant les nouvelles modalités d'avancement : La nouvelle carrière de classe normale, en limitant à deux le nombre de passages accélérés, fait mécaniquement diminuer les inégalités. La différence de durée de carrière, entre des collègues toujours promus au rythme le plus rapide et ceux qui ne le sont jamais passe de 10 ans à seulement 2 ans. L'impact des inégalités en sera donc extrêmement réduit. Pour le SNES, ce progrès est très important et constitue un premier pas vers un déroulement de carrière pour tous au rythme le plus favorable, sans obstacle de grade.

Quant à l'évolution de l'évaluation à venir à l'issue des rendez vous de carrière en cours, le SNES-FSU acte positivement que le compte rendu d'évaluation puisse faire l'objet d'observations de la part du personnel concerné et d'un appel en CAP. Comme l'appréciation sera de forme littérale, nous demanderons lors de la prochaine CAPA d'avancement tous les éléments précis qui auront permis de déterminer les 30% promus.

Les modalités et les critères d'évaluation retenus posent encore problème car l'intitulé des items pourrait faire porter l'évaluation davantage sur les missions périphériques que sur ce qui constitue notre corps de métier. Les élus du SNES-

FSU réaffirment clairement leur opposition à ce que les rendez-vous de carrière des CPE reposent sur des actions artificielles faisant l'objet de « commandes » de la part des corps d'inspection. Les CPE doivent être rencontré-e-s dans le cadre de leur journée habituelle de travail, traitement de l'assiduité, entretien avec des élèves, des parents, échanges avec les équipes enseignantes, les professeurs principaux, les équipes médico-sociales et les directions, les assistants d'éducation... Les CPE peuvent être vu-e-s en situation de face à face pédagogique dans des actions de formation uniquement si celles-ci étaient programmées préalablement et que cela fait donc sens pour les élèves et les collègues. Les élu-e-s du SNES-FSU seront très attentifs au déroulement des ces rendez-vous de carrière.

Enfin les élus du SNES-FSU rappellent leur attachement à la tenue dans un futur proche d'un groupe métier conclusif permettant de baliser clairement ce qui est de l'ordre de la responsabilité des CPE et ce qui relève de l'innacceptable afin d'apaiser les relations entre professionnels au sein des établissements.

Les commissaires paritaires du SNES-FSU,

Céline Bourdier, Magali Gallais, Philippe Leyrat, Eric Sabin, Olivier Raluy.