



Déclaration du SNUipp-FSU des Côtes-d'Armor CAPD du 29 janvier 2019

Monsieur l'inspecteur d'académie,
Mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

Le SNUipp-FSU 22 tient à saluer l'arrivée du nouvel IA-DASEN dans les Côtes-d'Armor. En tant que fervents défenseurs et promoteurs de la transformation de l'Ecole publique, de l'amélioration des conditions de travail et d'enseignement de ses personnels, des conditions d'apprentissage des élèves pour atteindre la réussite de tous, nous répétons aujourd'hui encore notre attachement à un dialogue social de qualité avec les représentants départementaux des services de l'Éducation nationale.

Aujourd'hui, la nouvelle CAPD traitera, entre autre, de l'avancement automatique, de l'avancement accéléré à la classe normale et étudiera les saisines de la CAPD suite aux recours gracieux. Cet avancement constitue actuellement le seul moyen pour les personnels du 1^{er} degré de percevoir une augmentation de salaire.

Si pour la FSU, le protocole « Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations » constitue un premier pas dans l'amélioration des carrières et la reconnaissance des qualifications des personnels, le report au 1^{er} janvier 2019 des mesures prévues au 1^{er} janvier 2018 reste pour nous inacceptable, car entraînant *de facto* le décalage de toutes les mesures prévues en 2019 et 2020. La FSU continuera de porter le dégel du point d'indice, le retrait du jour de carence et le rattrapage du transfert prime-point prévu dans le PPCR.

Ce protocole a mis fin au système d'avancement à trois vitesses. La cadence d'avancement au sein de la classe normale est la même pour tous, sauf lors du passage aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons.

Il s'agit d'une première avancée pour le SNUipp-FSU. Cependant, nous continuons de revendiquer une déconnexion complète de l'inspection et du déroulement de carrière, rejetant l'idée d'un avancement lié à un supposé mérite.

Pour autant, en tant qu'élu.e.s du personnel, nous nous devons d'étudier les opérations administratives, leur application correcte selon les règles en vigueur et les principes qui devraient les conditionner.

Comment accepter qu'une appréciation finale de l'IA-DASEN ne soit pas en cohérence avec les avis restitués par l'IEN dans son compte rendu ?

Pourquoi la profession ne tirerait-elle pas la conclusion que la possibilité de finalement diminuer les résultats de l'évaluation professionnelle résulte de l'application d'une logique de quotas ?

Pour le SNUipp-FSU 22, les règles ou principes en vigueur, fussent-ils imparfaits, doivent être appliqués en toute transparence et équité.

Nous demandons donc que toutes les appréciations finales qui ne correspondent pas à la teneur des comptes rendus des inspectrices et inspecteurs soient améliorées en cohérence avec les premiers avis formulés par le corps d'inspection.

Les discriminants proposés (ancienneté dans le grade, ancienneté dans l'échelon, âge) peuvent et doivent selon nous départager les collègues aux appréciations semblables.

A l'heure où le ministre parle d'école de la confiance, il serait logique que l'employeur et ses représentants s'attachent à ce que les enseignants puissent faire confiance au système dans lequel ils évoluent et à une application claire et intelligible des règles instaurées.

Par ailleurs, nous prenons acte de la prise en compte de la proportion hommes/femmes et de la non globalisation des 30 % d'accélération possibles aux 7^{ème} et 9^{ème} échelons, comme cela pu être le cas dans d'autres académies. Car les collègues visités au 6^{ème} échelon et qui, plus jeunes dans le métier, ont obtenu une appréciation d'une valeur moindre seraient désavantagés dans pareil cas.

Concernant les barèmes des permutations informatisées, le SNUipp-FSU réitère, comme il l'a fait lors du groupe de travail, sa demande que 800 points soient accordés à tous les collègues ayant une RQTH.

Nous écartant de l'ordre du jour, nous demandons la tenue d'un 1er groupe de travail des élus en CAPD pour entamer la réflexion sur la rédaction de la note de service du mouvement intra-départemental, en amont de sa validation en CT.

La note de service de mobilité 2018-133 modifie en profondeur le mouvement intra départemental par la mise en application des priorités légales.

Refusant que la DGRH impose, via le rectorat, un fonctionnement identique à tous les départements, nous demandons qu'un véritable dialogue social mobilise l'expertise des commissaires paritaires pour l'élaboration de règles, qui selon le SNUipp-FSU 22, doivent tenir compte des personnels et des réalités locales.

Concernant la reconnaissance des AESH indispensables au bon fonctionnement du système éducatif, le SNUipp-FSU 22 avec plusieurs autres organisations départementales signataires de l'appel national, appelle à la mobilisation le 6 février. Nous demandons au gouvernement des mesures fortes qui bénéficieraient à la fois aux personnels concernés, aux élèves accompagnés et à l'ensemble de l'École : créer un vrai métier statutaire et pérenne à temps complet, assurer une vraie formation sur le temps de travail, revaloriser les salaires et verser l'indemnité REP/REP+.

Je vous remercie de votre attention.