



**Déclaration préalable de la CGT Educ'action Val d'Oise
à la CAPD relative aux recours sur les Rendez-vous Carrières
des personnels enseignants du premier degré
du jeudi 20 avril 2023**

Monsieur le directeur académique,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,

Cette CAPD se tient dans un contexte politique et social particulier que nous ne pouvons pas ignorer : l'allongement de l'âge de départ à la retraite et du nombre d'années de cotisation sont rejetés par l'ensemble des salarié·es. Cette réforme va aggraver les inégalités femme/ homme ainsi que les conditions de travail notamment en fin de carrière.

A la violence du 49.3 et aux décisions autoritaristes du président de la République, au mépris du peuple français et des organisations syndicales, s'ajoute celle de la répression policière, le gouvernement porte une lourde responsabilité sur le climat social dégradé. L'inflation et la faiblesse de nos salaires ne font qu'ajouter à la colère de la profession.

L'urgence de la situation ne semble pas entendue a fortiori dans l'Éducation Nationale. Nous doutons fortement des annonces faites par le président lundi soir. Qui peut croire ici que, « *les parents verront le remplacement systématique des enseignants absents* » à la rentrée 2023 alors que plusieurs centaines de nos collègues ne sont pas remplacés chaque jour ?

Le non remplacement découle directement des conditions de travail particulièrement dégradées dans les écoles du département. De plus en plus de collègues soulignent un ras le bol et préparent leur reconversion quand ils ne sont pas en arrêt de travail depuis plusieurs mois. Nous faisons le constat que ces conditions de travail sont liées aux nouvelles politiques de management qui privent le métier de sens. Derrière ces nouvelles politiques de management se cache trois objectifs : l'obsession de la maîtrise de la dépense publique, l'augmentation des services et le contrôle du travail. Nous sommes passés au fil des réformes du modèle du praticien réflexif à un travail prescrit transformant les enseignant·es en exécutant·es. Ce contrôle du travail se retrouve dans l'inflation de l'évaluation à tous les niveaux. Cet outil pédagogique a été largement dévoyé pour être transformé en instrument d'assujettissement et de contrôle des pratiques. Le manque d'attractivité du métier d'enseignant·e se retrouve avec une baisse du nombre de candidat·es au concours et des difficultés de recrutement.

A ce propos, nous souhaiterions connaître le nombre de demandes de ruptures conventionnelles et de démissions dans le département (titulaires, contractuel·les et stagiaires) ainsi que l'évolution du nombre d'arrêts de travail depuis les 7 dernières années.

Cela nous amène à l'ordre du jour de cette CAPD qui va étudier les recours déposés par nos collègues suite aux avis reçus lors des rendez-vous carrière en 2021/2022. Il nous semble aussi utile à cette occasion de rappeler la position de la CGT concernant le PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations). Nous refusons ces promotions au mérite et demandons que

l'augmentation des salaires ne dépende pas de ce RDV Carrière.

Les organisations de la CGT Fonction publique avaient ainsi refusé de signer le protocole d'accord issu de la négociation portant sur le PPCR.

Notre organisation n'était pas la seule puisque les syndicats représentant une majorité des personnels de la Fonction publique s'étaient prononcés contre ce texte et malgré cela le gouvernement était passé en force piétinant déjà sa pseudo démocratie sociale.

La CGT Educ'action avait réagi par rapport au changement d'appréciation d'excellent à très satisfaisant, entre septembre et janvier, à la suite d'une erreur de publipostage. Pourtant la très grande majorité de nos collègues qui ont saisi la CAPD ont reçu une majorité d'« excellent » sur les différents items. Nous souhaiterions savoir ce qui justifie, de la part de l'administration le maintien de l'appréciation « très satisfaisant ». La CGT Educ'action demande à ce que tous les collègues qui ont saisi la CAPD obtiennent excellent comme appréciation finale.

Si l'on peut considérer que les gains d'une année en termes d'avancement d'échelons à l'issue des deux premiers rendez-vous carrière, ont un impact relativement faible sur le déroulement de la carrière des agent·es, il n'en est pas de même pour le 3ème rendez-vous de carrière qui conditionne un accès plus ou moins rapide à la hors-classe.

Nous rappelons que ce changement de grade doit permettre de considérer la carrière de l'agent·e dans son ensemble. Désormais, avec le PPCR, il se joue sur un avis basé sur un unique rendez-vous carrière.

Dès lors, le caractère pérenne de l'avis du directeur académique agit comme une double peine lorsque celui-ci est négatif. Cette situation est aussi injuste qu'inacceptable !

Nous réitérons notre demande d'un système d'avancement d'échelon et de grade automatique pour toutes et tous avec une déconnexion totale de la rémunération avec l'évaluation, comme c'est le cas pour certains corps de ce ministère.

Nous rappelons que notre organisation syndicale demande l'intégration de la Hors Classe et de la classe exceptionnelle, grade accessible à seulement 10 % de l'effectif du corps, dans une grille de la Fonction Publique revalorisée, afin que tous les personnels de l'Éducation Nationale puissent accéder à l'échelon terminal maximum en fin de carrière. Plus particulièrement, nous exigeons immédiatement l'accès à la hors-classe pour les professeurs des écoles, anciens instituteurs, bloqués à l'échelon 11. Leur ancienneté de services en tant qu'instituteurs n'est pas reconnue. Cette situation s'est aggravée avec le PPCR qui a substitué l'ancienneté dans le corps des PE à l'AGS comme critère de départage. Après 30 à 40 années d'ancienneté, ils gagnent 500 euros de moins que la plupart de leurs collègues alors qu'ils effectuent le même travail. La CGT Educ'action 95 dénonce cette discrimination et soutient l'action nationale en justice des collègues.

Dans l'attente, nous revendiquons l'établissement d'un barème national basé sur des critères objectifs de classement liés à l'ancienneté.

Nous nous opposons à la "carrière au mérite" et aux primes individualisées. Nous demandons une refonte des grilles de salaires et la revalorisation du point d'indice. Les annonces du ministre et du président pour la rentrée prochaine sur le « pacte » et le « socle » sont complètement à contre-courant des attentes des enseignant·es en matière d'augmentations de salaire.

La CGT Educ'action revendique une augmentation immédiate de 400 euros soit 90 points d'indice pour tous les personnels, pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat qu'elles et ils ont subi ainsi que pour faire face à l'inflation galopante. La CGT Educ'action 95 appelle les personnels à poursuivre massivement la mobilisation contre la réforme des retraites notamment le 1er mai, journée internationale des travailleuses et des travailleurs.

Mesdames et Messieurs, merci pour votre écoute.