

# Déclaration préalable du SNUipp sur les promotions CAPD du vendredi 23 octobre

L'examen des promotions génère au fil des années de plus en plus d'attente chez nos collègues. Ce système injuste, fondé sur le « mérite », est en effet, à l'heure actuelle, le seul moyen pour un agent de l'État de voir son salaire augmenter ! Nous faisons le même métier, nous avons les mêmes missions, les mêmes responsabilités, mais nous n'avons pas la même carrière. Institutrices, instituteurs, professeur.e.s des écoles intégré.e.s ou recruté.e.s soit par liste d'aptitude soit avec reconstitution de carrière, professeur.e.s des écoles hors-classe... Trois échelles de rémunération pour une seule et même profession.

Du point de vue gouvernemental, la notion de « mérite » est très commode pour masquer les insuffisances budgétaires, notamment sur le plan salarial : quand on parle de la prise en compte du mérite pour une minorité, on ne discute pas du maintien du pouvoir d'achat pour tous... Les répercussions en terme de différence de traitement perçu sur la totalité de la carrière sont extrêmement importantes. Ainsi sur une carrière théorique de 37 ans, un PE qui passerait la totalité de ses échelons au grand choix gagnerait 32 045 € de plus qu'un PE qui passerait au choix ; entre un passage au choix et un passage à l'ancienneté : 20 588 € ; entre un passage au grand choix et un passage à l'ancienneté : 52 633 € .

Au-delà des inégalités salariales qu'il entraîne, le système lui-même est porteur d'injustice. Il est fondé sur la prise en compte de la note. Ce que le SNUipp ne cesse de dénoncer car il est de notre rôle d'élus du personnel de veiller à l'équité pour tous. Or, l'examen des barèmes des promovables fait apparaître, d'une part, d'importantes disparités de note pour une même ancienneté (par exemple au 9<sup>ème</sup> échelon des PE, les écarts de notes varient entre 14.5 et 19). D'autre part, des écarts infimes existent entre derniers promus et premiers recalés (par exemple 8/100<sup>ème</sup> de point pour les promotions au 9<sup>ème</sup> échelon des PE passant au choix). De plus, actuellement moins de 9% de PE accèdent à la hors-classe. Cette situation contribue à développer des inégalités inacceptables entre les catégories, les hommes et les femmes !

Les injustices sont criantes. Le « mérite » montre bien là, s'il le fallait encore, ses limites. C'est pourquoi le SNUipp dénonce le salaire au mérite, injuste, arbitraire et inefficace qui introduit des éléments de division entre les personnels alors qu'au contraire il faudrait développer le travail en équipe. Attaché à l'unité et l'égalité dans la profession, nous demandons que soit supprimée la note du barème des promotions. L'inspection des enseignants ainsi déconnectée de l'évolution des carrières trouverait alors toute sa valeur formative. Dans cette logique, nous revendiquons un avancement unique pour tous, au rythme le plus rapide afin d'avoir un meilleur déroulement de carrière à tous les niveaux. C'est déjà le cas pour les PE jusqu'au 4<sup>ème</sup> échelon, pour les professeurs des Ecoles Hors-Classe, pour les directeurs d'établissements spécialisés et d'autres corps encore comme celui des IEN ; pourquoi ce qui est bon pour certains ne pourrait-il pas l'être pour tous les enseignants des écoles ? Le SNUipp revendique également l'obtention d'un corps de PE à une classe comportant 11 échelons avec indice terminal 783 accessible pour tous.