



Déclaration SNUipp-FSU 61 sur les promotions CAPD du 16 octobre 2015

Nous allons étudier le tableau d'avancement dans l'échelle de rémunération. Cet avancement a pour but de revaloriser le traitement de chaque enseignante et enseignant en tenant compte de son ancienneté et de l'expertise ainsi acquise. Force est de constater que ce système ne remplit pas son rôle.

En effet, le SNUipp-FSU tient encore, aujourd'hui plus que jamais, à réaffirmer le caractère injuste des promotions.

Pourquoi jugeons-nous ce système injuste ?

Différents critères peuvent l'expliquer :

- problème de subjectivité de la note pédagogique
- problème de fréquence d'inspection
- problème de dates d'inspections reportées à l'année scolaire suivante et donc non prise en compte pour les promotions étudiées ce jour
- problème de goulets d'étranglement au niveau des 9ème et 10ème échelons qui retardent l'avancement d'une même cohorte de plus jeunes depuis plusieurs années et empêche certain.e.s enseignant.e.s d'atteindre le 11ème échelon à la fin de leur carrière.

D'autre part, il ne revalorise pas comme il se doit les promu.e.s. En effet, depuis 1998, les fonctionnaires ont perdu 15 % de leur pouvoir d'achat. Ce phénomène s'est amplifié avec le gel du point d'indice en 2010 et l'augmentation des prélèvements pour pension civile. Les promotions ne compensent donc plus l'inflation depuis une quinzaine d'années.

A cela s'ajoute le fait que les enseignant.e.s français.e.s sont parmi les moins bien rémunéré.e.s de l'OCDE, les institutrices et instituteurs et les professeur.e.s des écoles en particulier.

Il est temps d'avoir une véritable revalorisation des salaires passant par trois revendications du SNUipp-FSU :

- une suppression de la note dans les promotions et donc un avancement automatique de toutes et tous au rythme le plus rapide au même titre que d'autres corps dont les professeur.e.s hors classe, les inspectrices et inspecteurs de l'Éducation nationale et les chefs d'établissement.
- une revalorisation indiciaire pour l'ensemble des enseignant.e.s avec la possibilité pour toutes et tous d'atteindre l'indice terminal 783
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sachant que perdure encore en fin de carrière un salaire moyen brut des femmes inférieur de près de 300 € comparé à celui des

hommes. Le rôle de la note, l'accès à la hors classe, la nature du poste occupé, l'incidence des interruptions liées à la naissance ou à l'adoption, le temps partiel y sont certainement pour quelque chose.

C'est pourquoi le SNUipp-FSU exige des statistiques sexuées comme le prévoit la circulaire du 8 juillet 2013 : nombre de promouvables, nombre de promu.e.s, note moyenne et médiane par échelon et par sexe, représentation des notes par décile, par échelon et par sexe...

Cette première étape doit permettre de pointer les inégalités de notes entre les femmes et les hommes et de sensibiliser l'administration à ces écarts de déroulement de carrière.

L'inégalité se vit aussi sous une autre forme dans le département. Elle concerne les demandes d'autorisation d'absence. Vous avez fait le choix, Monsieur le Directeur académique, de refuser des demandes de congés exceptionnelles pour mariage alors que les textes vous permettent d'accorder jusqu'à 5 jours avec rémunération. A l'inverse, vous avez autorisé des absences pour participer aux commémorations du 6 juin à Madame la compagne du maire de Oistreham, pour remise de médaille à une conjointe de militaire, ou encore pour accueillir le Président de la République à Alençon. Nous ne comprenons pas ces choix qui sont vécu comme injustes par les collègues.

Nous n'acceptons pas d'entendre que le fait de se marier hors des vacances scolaires soit une provocation. Tout comme nous n'acceptons pas le fait que les professeurs des écoles ne puissent avoir les mêmes droits au mariage et au PACS que tous les autres citoyens français.