

Nous ne pouvons ouvrir cette CAPA sans faire état du décalage entre les annonces ministérielles et la réalité des applications. En effet, Monsieur le ministre a rappelé, à de maintes reprises depuis sa prise de fonction, combien les enseignants étaient engagés dans leurs missions et qu'ils méritaient à ce titre **d'être revalorisés**. Mais, nous subissons pour la 3^{ème} année consécutive le **gel de la valeur du point d'indice**. Seuls les collègues en début de carrière ont pu bénéficier d'une légère revalorisation qui au demeurant ne compense pas l'élévation du niveau de recrutement. A cette date, la perte de notre pouvoir d'achat depuis 2000 s'élève à 13%. De fait, le dossier de la revalorisation est plus que jamais d'actualité et il est urgent de le considérer à sa juste valeur.

De plus, nous sommes pour le moins consternés de voir comment le ministère entend mettre en œuvre le dialogue social. En effet, nous venons de prendre connaissance que le ministère ne souhaite aucune discussion sur les Notes de Service concernant l'accès à la Hors Classe et la Liste d'Aptitude pour 2013.

Ce n'est pas acceptable et nous attendons là aussi que nos propositions et revendications puissent être prises en compte pour un véritable changement dans la gestion de la carrière des personnels.

Dans le contexte d'aujourd'hui, dans notre académie, la profession est de plus en plus sollicitée. On demande plus aux enseignants d'EPS, que nous sommes. Cela nous amène à vous faire remonter les inquiétudes et les difficultés que rencontrent nos collègues. Preuve en est l'imposition de la mise en place du Pack EPS tel qu'il a été proposé à la profession. Nous sommes pour une évolution des outils de gestion qui soient source d'amélioration et de gain de temps. Mais à ce jour, nombre de collègues se sont trouvés face à un outil complexe dévorant en termes de temps et d'énergie offrant peu ou pas de compatibilité avec les logiciels existants, impliquant de rentrer des données non nécessaires et bloquant le système (en empêchant la validation des protocoles pour le baccalauréat). Cette charge de travail administratif est-elle reconnue financièrement ? Considère-t-elle la compétence de l'enseignant ? Qu'en est-il de revalorisation ? A ce jour, ce sont environ 400 enseignants signataires de la pétition académique « L'inspection EPS doit arrêter, sans délai, l'expérimentation du pack EPS » qui répondent à ces questions. Leur signature traduit ce mécontentement parce qu'il y a de plus de en plus de non-reconnaissance, de demande aux enseignants, de charges de travail, et sans aucune conséquence sur le salaire

En ce qui concerne à proprement parlé les questions d'avancement d'échelon :

- nous constatons que nos collègues CE ne peuvent prétendre atteindre l'indice terminal pour des raisons de période allongée entre 2 échelons en classe exceptionnelle.
- Les collègues affectés à l'enseignement supérieur bénéficient toujours de barèmes plus conséquents dus à une notation nettement plus importante que celle des collègues en établissement. Leur progression de carrière est donc forcément plus rapide et prioritaire au détriment de ceux cités.
- nous ne comprenons toujours pas les raisons qui président au maintien des 3 rythmes (grand choix, choix, ancienneté). Au SNEP et à la FSU nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un système où seuls 30% des collègues sont considérés a priori comme très méritants et où on décide à priori que quels que soient les efforts de chacun, 20% des collègues avanceront au rythme le plus défavorable et pourraient mettre jusqu'à 36 ans pour progresser dans leur carrière. Pour nous les collègues ont passé un concours dur et exigeant, ont été validés par l'inspection pédagogique et méritent donc d'avancer au rythme le plus favorable pour tous.

Certes, le système actuel est loin d'être satisfaisant et nous l'avons dénoncé à de nombreuses reprises. Notamment, le fait que les visites d'inspection ne sont pas assez fréquentes et demandent à être déconnectées de l'évaluation, afin que les IPR puissent jouer pleinement leur rôle de conseils aux collègues. Dans le même temps, nous revendiquons un avancement au meilleur rythme pour tous.

Une des seules logiques apparente est de limiter l'évolution de la masse salariale et non la prise en compte d'un pseudo mérite.

Nous tenons ici à rappeler une fois de plus que pour le SNEP-FSU, un véritable plan de revalorisation salariale doit intégrer les revendications suivantes :

1. Un avancement pour tous au rythme le plus favorable.
2. Une refonte de la grille indiciaire incluant la Hors-Classe et débutant à l'équivalent du 5^{ème} échelon.
3. Le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2000 par une augmentation de 13% de la valeur du point d'indice.
4. Une carrière cylindrique qui permette à tous d'atteindre l'indice terminal du corps (783) soit l'indice terminal de la Hors-classe Professeur EPS
5. La suppression du régime indemnitaire et celle d'une partie du salaire liée à la manière de servir