



Déclaration liminaire CAPA du 19 DECEMBRE 2013 Avancement profs / CE d'EPS.

Nous ne pouvons ouvrir cette CAPA sans faire état des problématiques actuelles et de la réalité de leur prise en compte.

Tout d'abord au regard des salaires, le point d'indice est toujours gelé depuis le 1er juillet 2010, les traitements nets ont reculé de 16 % et aucune évolution n'est prévue pour 2014... sauf l'augmentation de la retenue pour pension. En effet, les réformes des retraites ont organisé la progression de la retenue pour pension, ce qui en 2020 représentera pour les titulaires plus d'une journée de salaire par mois. Parallèlement, le « reste à charge » est toujours plus important, la taxation des mutuelles adoptée en loi de finances pour la sécurité sociale, a conduit les mutuelles comme la MGEN, à augmenter leurs cotisations. Dans ce contexte, l'avancement ne joue plus son rôle de valorisation professionnelle mais devient malheureusement un moyen de compenser la perte de traitement.

Ensuite du point de vue statutaire, des évolutions apparaissent mais celles-ci sont loin d'être suffisantes. Après un an de négociations, de débats, de pressions, le décret confirmant le forfait de 3heures dans le service de toutes les enseignantes et de tous les enseignants d'EPS, a été adopté au CTM du 27 novembre. Nous allons être exigeants afin que la circulaire d'application soit bien conforme à l'esprit du décret et pour lever toute ambiguïté éventuelle. Même si les coordinations EPS et de district UNSS ont été prises en compte à l'occasion de l'audience avec le cabinet le lundi 9 décembre, et ce suite à notre action (Plus de 3000 signatures en 48h pour la pétition faisant état de celle-ci), il n'en demeure pas moins, que diverses questions concernant le métier d'enseignant restent posées (services des enseignants d'EPS, pénibilité du métier, coordination de l'EPS et des districts UNSS qui ne cessent d'augmenter, secrétariat d'AS, CPD EPS, revalorisation, etc...).

En ce qui concerne à proprement parlé les questions d'avancement d'échelon, le ministère fait perdurer un système d'avancement différencié qui ne règle aujourd'hui aucun problème et n'engendre souvent qu'injustices et aigreurs auprès de nos collègues. Comment justifier qu'a priori 7 professeurs EPS sur 10 seront exclus du grand choix, ont-ils démérité ?

Nous continuons à ce sujet de revendiquer un avancement d'échelon au meilleur rythme pour tous qui, à l'identique de nombreux autres corps, serait plus en phase avec la nécessité du travail en équipe et de la coopération indispensable dans nos métiers.

Par ailleurs, comme l'avancement se fonde sur le cumul des notes pédagogiques et administratives, nous souhaiterions disposer si possible avant la CAPA de quelques éléments qui nous paraissent indispensables pour établir un portrait fidèle de notre académie :

- Le nombre d'inspections de l'année précédente (comparé aux années antérieures),
- Le nombre d'enseignants ayant une note pédagogique relevant d'une inspection de plus de 5 ans
- Un comparatif des notes pédagogiques et administratives des Titulaires Remplaçants avec celles des titulaires

De façon générale, nous constatons qu'un trop grand nombre d'enseignants ont des notes très anciennes, ce malgré la nomination de 2 nouvelles personnes à la fonction d'Inspecteur dans notre académie, et nous pouvons ici saluer le bienfait d'un poste supplémentaire d'Inspecteur pédagogique Régional. D'ailleurs le récent rapport de l'inspection générale sur l'évaluation met en exergue le retard particulier de l'EPS sur ce point. Il nous paraît nécessaire dans ce cadre que soit mise en place une procédure de « rafraîchissement » des notes. Des enseignants n'ayant pas été promus du seul fait que leur note pédagogique soit trop ancienne seraient tout à fait fondés à dénoncer et demander réparation de cette injustice.

En ce qui concerne notre académie, peu ou pas de changements apparaissent, ce qui nous amène à des constats récurrents :

- 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.

Pour finir, nous tenons 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 5ème 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.

Les Commissaires paritaires
SNEP FSU Nice