**CAPD du 2 décembre 2013**

La CAPD de novembre qui traite traditionnellement des passages d’échelon fera 334 heureux. C’est bien peu comparativement au millier d’enseignant-es du premier degré que compte approximativement ce département. Ce fait n’est pas nouveau puisque les principes qui régissent les promotions sont identiques depuis plusieurs décennies. En revanche ce qui est nouveau, c’est que depuis juillet 2010, le gel du point d’indice a empêché toute augmentation de salaires et donc seul l’avancement dans la carrière permet de faire évoluer le salaire dans un sens positif ! Dans ce contexte d’augmentation des cotisations retraites (entérinées et à venir), de baisse du pouvoir d’achat, l’iniquité du rythme d’avancement, dénoncée par le SNUipp-FSU, se révèle encore plus flagrante.

Le SNUipp tient à réaffirmer son hostilité au système en vigueur qui pénalise financièrement une part importante de collègues, qui, sans avoir démérité, subissent la règle du contingentement. Nous réclamons un avancement automatique pour tous au rythme le plus rapide, et basé exclusivement sur l’ancienneté générale des services permettant à tous les collègues de terminer leur carrière à l’indice terminal du corps 783 et revendiquons la création d’un 12ème échelon en lieu et place de la hors-classe. Nous prenons bonne note de l’augmentation du nombre de collègues au passage à la hors classe. Mais elle reste une injustice dans le déroulement de carrière puisque seulement 3% des personnels y accède, injustice amplifiée par l’attribution des points ZEP et directeur.

De trop nombreux collègues partent encore en retraite au 10ème échelon, certains même au 9ème.

Enfin, le SNUipp-FSU demande le déblocage de l’engorgement des promotions à partir du 8ème échelon par l’extension de l’avancement unique au rythme le plus rapide pour tous, et dans un premier temps, comme mesure d’urgence l’élargissement des possibilités de promotions.

Le SNUipp-FSU demande donc l’extension d’un avancement unique pour tous, au rythme le plus rapide, c’est possible dans certains corps de l’éducation nationale, chez les inspecteurs notamment, pourquoi cela ne serait-il pas possible chez les enseignant-es ?

Compte tenu de l'actualité, nous ne pouvons pas siéger dans une instance paritaire sans évoquer la question des rythmes : Nous regrettons que la réforme des rythmes scolaires se mette en place dans la précipitation et la cacophonie. Elle jette le trouble dans les écoles qui ont besoin de sérénité. Le SNUipp-FSU exige une concertation réelle entre les enseignants, les élus, les partenaires d’association…, préconisation que vous avez énoncée lors du comité de suivi. L’organisation rurale de notre département est tributaire des transports scolaires. Tout projet doit pouvoir être étudié sans ce verrou contraint des transports, notamment pour la problématique du temps de travail des élèves en particulier le mercredi matin.

Les écoles primaires sont aussi en proie à un climat d’exaspération. Le mécontentement s’exprime sur le sujet des rythmes scolaires : ils sont en fait le catalyseur d’un malaise plus profond de notre profession. Dans une école abîmée par des années de disette budgétaire, les conditions d’exercice du métier restent très difficiles. Effectifs dans les classes chargés, élèves en difficulté insuffisamment aidés, élèves en situation de handicap sans AVS, formation continue inexistante, injonctions de toutes sortes, directions d’école sous tension, énorme attente de la refonte des programmes, tel est le quotidien des enseignants du primaire.

Enfin, nous souhaitions avant que ne démarre cette CAPD, dire quelques mots du climat qui règne aujourd’hui dans les écoles. Nous avons évoqué dans l'alerte sociale déposée début novembre, la nécessité de restaurer un cadre serein de relations entre les IEN et enseignant-es. Nous tenons à insister sur cet aspect. Si depuis la rentrée certains signes laissent penser que les pressions sont moins fortes à l’inspection académique, les collègues de leurs côtés ont bien du mal à percevoir un quelconque changement dans les relations que certains IEN entretiennent avec les équipes enseignantes, et ce sur de nombreux sujets. La relation de confiance ne se décrète pas, elle doit se contruire ou se re-construire petit à petit.