



## Déclaration préalable du SNEP-FSU

### CAPA du 17/01/2019

Madame la SGA-DRH, Mesdames, Messieurs,

Nous ne pouvons installer cette CAP sans revenir sur le déroulement des élections professionnelles à la suite desquelles nous sommes élu(e)s.

En premier lieu, nous tenons à rappeler ici la représentativité exceptionnelle obtenue par le SNEP-FSU à l'issue des élections professionnelles. Dans un contexte difficile, les enseignants d'EPS se sont massivement exprimés en faveur du SNEP-FSU. Notre liste recueille plus de 83% des suffrages exprimés pour le vote à la CAP Nationale des professeurs et CE d'EPS, regagne le 9ème siège à la CAPN sur les 9 possibles et 92,2 % à la CAP Académique avec 9 sièges ce qui représente dans notre académie 54,2% des inscrits. Les collègues ont de nouveau confirmé de manière massive leur attachement et leur forte adhésion aux valeurs, aux revendications et au travail que mène le SNEP-FSU pour l'EPS, le sport scolaire et pour les personnels. Ce vote nous conforte dans notre rôle et responsabilité de représentant de toute la profession. Le ministère ne peut rester sourd à l'avis de notre profession quant à la place faite à l'EPS à l'Ecole. Ces résultats du SNEP-FSU doivent conduire à une ouverture de négociation sur un ensemble de textes officiels donnant, dans leur ensemble, la cohérence à l'enseignement. Ainsi, la place de l'EPS dans les programmes en collège, lycée, LP, aux examens (DNB, baccalauréat), doit être revue afin que notre discipline reprenne la place indispensable qu'elle doit avoir au sein d'un service public moderne. Le SNEP-FSU a déjà fait et continuera de faire des propositions en ce sens.

Un constat également sur la participation lors de ces élections qui, même si elle est remontée significativement pour le corps des professeurs d'EPS, est encore bien inférieure à celle de 2008. La procédure électronique comporte encore nombre de problèmes. Nous continuons donc de revendiquer le retour au vote à l'urne sur le lieu de travail qui favorise la participation du plus grand nombre et notamment des plus précaires (AED, AVS, AESH, contractuels enseignants), y compris le vote papier avec des bureaux de vote dans tous les établissements.

Ensuite nous ne pouvons passer sous silence les manœuvres du ministère sur le nombre de commissaires paritaires de cette CAP avec pour seul but de faire rentrer un 2<sup>ème</sup> syndicat en CAPN et en académies. En effet, rappelons que nous sommes passés entre 2008 et 2018 de 5 à 9 sièges alors même que le nombre d'électeurs a baissé significativement (de 33855 à 29487) Ainsi, alors que le corps électoral se réduisait de près de 15% le nombre de sièges a quasiment doublé. En 2018 le ministère a maintenu ce nombre à 9 alors même que le nombre d'électeurs est plus réduit qu'en 2008 ! Entre 2011 et 2018 le SNEP-FSU a obtenu 84 des 92 sièges supplémentaires rajoutés par le ministère.

En tout état de cause, les résultats de ce scrutin confèrent à l'ensemble des élus paritaires du SNEP-FSU, une représentativité incontestable, dont toute tentative de remise en cause ou de contournement constituerait un véritable déni de démocratie.

Les orientations défendues dans CAP 22 avec une remise en cause sans précédent du paritarisme sont une impasse et doivent être abandonnées. Supprimer toute représentation possible des personnels lors des CAPA serait une dégradation forte des droits des personnels et une dégradation forte du climat dans les établissements. Personne n'y a intérêt.

Une vraie revalorisation du dialogue social passe par des moyens syndicaux spécifiques dégagés pour les élus du personnel.

Nous continuons de dénoncer le gel du point d'indice (pour la 2<sup>ème</sup> année, 2018,2019) pour les personnels. Le gouvernement a fait le choix de maintenir le gel de la valeur du point d'indice quand en parallèle le doublement du CICE (40 milliards d'euros, soit près de 80% du budget de l'éducation nationale) se fait sans

contrôle et sans contrepartie ! Un véritable chèque en blanc quand les besoins éducatifs se font sentir et à l'heure même où les inégalités sont à juste titre dénoncées par les mobilisations récentes et actuelles.

Le SNEP-FSU continue à revendiquer la nécessité de revalorisation importante des rémunérations des enseignants. Il y a également la question des différentes classes ou grades. Les mandats syndicaux que la FSU défend sont ceux d'une carrière en une seule classe (grade). Dans la construction actuelle de la grille, la FSU considère que l'objectif à atteindre est de permettre à l'ensemble des agents du corps d'accéder à la classe exceptionnelle et à ses indices terminaux. Sa traduction dans les faits suppose à la fois d'agir sur le ratio fixant le nombre de places maximum de la classe exceptionnelle, mais aussi sur la possibilité de transférer des promotions du vivier 1 au vivier 2 ainsi qu'à l'élargissement des conditions d'accès au vivier 1. L'éducation nationale, encore plus dans les endroits les plus difficiles, a besoin de collectifs de travail solides. Ce n'est pas en attendant les rancœurs, déceptions et injustices dans l'accès à ce grade que l'on va renforcer ces collectifs.

Nous continuons de demander l'alignement de l'indemnité de 400 euros pour au moins 6 heures d'exercice dans des classes de 1<sup>ère</sup> et terminale sur la pondération horaire des autres disciplines. Cette indemnité est stigmatisante pour les enseignants d'EPS en lycée comme pour nos collègues PLP car elle correspond à moins du tiers de la valeur engendrée par la pondération.

Pour en terminer sur les questions générales, nous continuons de contester cette réforme du lycée qui supprime notamment l'enseignement d'exploration en EPS, met l'option EPS en concurrence avec d'autres, ne crée pas d'enseignement de spécialité en EPS. Par ailleurs les suppressions de postes et augmentations massives des heures supplémentaires à la rentrée prochaine auront des conséquences sérieuses et vont accroître les tensions dans les établissements, à l'intérieur des équipes pédagogiques, entre équipes disciplinaires, entre personnels et personnels de direction. Nous ne pouvons que le regretter et nous continuerons de nous battre pour un budget à la hauteur de l'ambition que nous portons pour nos élèves.

Sur la CAPA, elle-même, nous vous demandons un temps spécifique pour discuter le projet de règlement intérieur afin de faire éventuellement des propositions d'amélioration. Une fois validé, ce règlement devrait être envoyé à tous les membres titulaires et suppléants de la parité syndicale mais aussi administrative avec un rappel bienvenu sur la nécessaire obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont les membres ont eu connaissance en cette qualité et sur la stricte confidentialité des documents de travail avant la tenue de la commission paritaire.

Tous les élu-e-s titulaires et suppléants doivent être en mesure de pouvoir assurer leur mandat en disposant du temps nécessaire et des moyens indispensables pour préparer chaque CAPA, GT et chaque FPMA, intervenir en séance et rendre compte. Cela passe par le respect, à minima, des dispositions réglementaires, en matière de transmission et de réception des documents et par le remplacement des commissaires paritaires. Nous devons enfin rappeler le mandat qui nous a été donné par nos collègues qui est très clair : celui de la transparence des actes de gestion, d'une carrière pleine et entière accessible et atteinte pour toutes et tous, de règles équitables et justes pour toutes et tous. Il n'est pas celui des aléas, du pouvoir discrétionnaire, de la pseudo-méritocratie. Nous serons le garant du droit de chacun dans le cadre du respect du droit de toutes et tous.

L'exceptionnelle représentativité que nous confère ce scrutin de décembre 2018 renforce la responsabilité qui est la nôtre.

Soyez persuadé-es, que nous remplirons avec conviction l'engagement qui nous caractérise, le mandat qui vient de nous être confié et que nous aurons à cœur d'associer en permanence nos collègues à notre activité et de faire résonner leurs revendications dans cette instance.

AJOUT au RI proposé : Article 13 Conformément au dernier alinéa de l'article 39 du décret du 28 Mai 1982 susvisé, les membres des commissions administratives sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité. Ils s'obligent notamment à la stricte confidentialité des documents de travail, avant la tenue de la commission paritaire.



## CAPA contestation d'avis du 17 janvier 2019

C'est donc la première CAPA de contestation d'avis qui se déroule aujourd'hui.

La mise en place des nouvelles modalités d'évaluation permet que chaque enseignant puisse bénéficier à 3 moments de sa carrière définis statutairement d'un RDV de carrière. Cet élément est une avancée importante car il favorise l'équité entre les collègues. Il reste cependant un point qui n'a pas pu être réglé cette année et pour lequel nous souhaitons toute votre attention, ce sont les collègues qui ont été oubliés ou alors qui n'ont pas pu en bénéficier l'année n-1 pour cause de formation, maternité, congé parental, maladie. Il est nécessaire que dès la rentrée 2019 soit mis en place un système de rattrapage au cours du mois de septembre.

Ces nouvelles modalités permettent aussi de contester son avis final en CAP. Malgré l'avancée qui permet à chacun de pouvoir poser un recours sur l'avis et donc sur l'ensemble de l'évaluation, ce qui n'était pas le cas précédemment, le SNEP FSU continue de dénoncer les modalités de recours qui sont bien trop longues et qui ont dissuadé, de fait, bien des collègues à formuler un recours, ou alors qui ont entraîné des oublis entre la première demande de révision et le recours en CAP.

Ces Modalités ont généré de l'incompréhension. Pour preuve, 2 des 3 collègues qui avaient déposé un recours gracieux souhaitaient saisir cette CAPA mais pensaient, pour l'un, que l'absence de réponse valait pour accord comme dans bon nombre de cas et pour l'autre qu'elle ne pouvait la saisir suite à une demande de renseignements auprès de vos services.

Ces collègues ont dû vous transmettre leur demande hors délai. A titre exceptionnel, compte-tenu du fait que cette procédure est nouvelle cette année, que les collègues ont bien respecté la 1<sup>ère</sup> étape de la procédure, nous vous demandons la possibilité d'étudier ces cas.

Sur les cas présentés, la majorité des recours présentés ici traduit une incompréhension entre l'appréciation littérale des notateurs primaires et le niveau d'expertise des items renseignés. Les collègues estiment que leur travail n'a pas été assez reconnu et que leur investissement va au-delà de ce qui a été relevé par le Chef d'établissement et/ou Mesdames, Messieurs les IPR.

Certains relatent des distorsions objectives entre le travail fourni et l'évaluation littérale portée, voire des explicitations orales qui interrogent.

Le SNEP-FSU continue de demander une déconnexion complète entre l'évaluation et l'avancement, seule orientation permettant de gommer les injustices. Rappelons ici, qu'à la Hors classe tous les personnels évoluent au même rythme et que dans de nombreux corps de la fonction publique, il n'existe qu'un seul rythme, sans que cela n'influe sur le travail de ces personnels.

Que chaque collègue puisse bénéficier d'une « évaluation/formation » semble nécessaire, les temps de retour sur notre pratique étant peu nombreux, les RDV de carrière devraient permettre des échanges professionnels pour prendre du recul et progresser, mais ils ont un objectif : celui de classer les collègues.

Nous souhaiterions savoir si vous avez contacté les 3 collègues qui ont abandonné la procédure après avoir déposé un recours gracieux.

D'autre part, à la lecture du bilan des avis rendus par rendez-vous de carrière et par sexe, les chiffres que vous nous avez fournis laissent apparaître un fort déséquilibre Hommes-Femmes sur le 3<sup>ème</sup> RDVC déterminant

pour la suite des carrières respectives. Ce qui n'est pas le cas sur les 2 autres RDVC.  
Les cohortes étant identiques, il nous semblerait intéressant que la répartition des avis exceptionnels le soit aussi.

3<sup>ème</sup> RDVC : Sur 2 cohortes identiques : 19

**Excellent** : 5 hommes pour 2 femmes

**Très satisfaisant** : 10 Hommes pour 14 femmes

**Satisfaisant** : 4 hommes pour 3 femmes

Nous souhaiterions avoir la liste des 3 collègues par RDVC et par genre dont les RDVC n'ont pu être réalisés.  
Ainsi que les motifs qui ont empêchés les RDV.

Un dispositif de rattrapage RDVC est-il prévu pour ces 3 collègues en Septembre ?

Nous vous remercions pour votre attention