



## CAPD du 2 mars 2023

Monsieur le Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale du Nord,  
Mesdames et Messieurs les Commissaires Paritaires,

Nous sommes ravis de siéger pour la première fois dans cette CAPD. L'arrivée du SNE au sein de cette commission fait suite à un travail de terrain de longue date auprès des professeurs des écoles récompensé par le vote des enseignants du premier degré lors des élections professionnelles de décembre 2022. Le SNE, syndicat de proximité, de proposition s'attachera à mener des échanges constructifs avec l'administration et ses responsables locaux. Nous veillerons à défendre les intérêts du personnel sans compromission ni opposition systématique.

En cette période de crise, nous allons vous énoncer les revendications et aspirations des personnels de l'Éducation Nationale que nous relayons depuis plusieurs années déjà. Nous profitons donc de cette CAPD, pour lister ce que les collègues souhaitent et évoquer les sujets qui les inquiètent, à savoir :

- Une revalorisation de leur salaire
- Être mieux protégés : des conditions d'exercice et de travail améliorées
- Une reconnaissance de leur investissement par l'institution
- Des missions centrées sur le cœur de leur métier
- Une protection de leur statut et un respect de leurs compétences
- La reconnaissance de leur liberté d'expression et de leur liberté pédagogique
- Un système scolaire efficace basé sur la transmission des connaissances
- Une formation continue choisie
- De réelles opportunités de mobilité de carrière
- Une reconnaissance du métier de directeur d'école et une autonomie accrue avec toutes ses spécificités
- Améliorer et promouvoir la mobilité des enseignants du premier degré

Nous pouvons également vous annoncer ce qu'ils ne souhaitent surtout pas pour cette année 2023 :

- L'augmentation de leur charge de travail ou de leur temps de travail, déjà conséquent en comparaison avec les autres pays de l'OCDE.

### **Les revalorisations salariales :**

Les enseignants du premier degré sont las d'être laissés pour compte en matière salariale. Notre syndicat défend depuis plusieurs années des mesures concrètes pour que la priorité annoncée au primaire s'applique aussi au personnel. Nous avons déjà présenté nos propositions au ministère, lors de l'ouverture des négociations sur la revalorisation en 2022. Nous les présentons à nouveau cette année. Nous recommencerons jusqu'à ce qu'elles soient entendues.

Le SNE milite pour, entre autres mesures :

- Le doublement de l'ISAE pour l'aligner sur l'ISOE du 2<sup>nd</sup> degré,
- La création d'une indemnité de vie scolaire pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré,
- L'instauration d'un régime indemnitaire complet pour le 1<sup>er</sup> degré, à l'image de ce qui existe dans le 2<sup>nd</sup>,
- L'alignement du montant des heures supplémentaires pratiqué dans le 2<sup>nd</sup> degré, ...

L'écart de rémunération entre un professeur certifié et un professeur des écoles doit disparaître. Les enseignants du premier degré en ont assez de courber toujours plus l'échine pour toujours moins de pouvoir d'achat.

### **Concernant la Retraite : Placer l'humain au cœur du débat, une priorité absolue :**

Pour le SNE, l'approche purement comptable de la question de la retraite passe sous silence la dimension humaine du sujet. Il existe aujourd'hui des injustices aussi insupportables que la chape de silence qui vise à les ignorer. Avant de chercher à modifier ou à changer le système des retraites, il existe des questions auxquelles il faudrait répondre :

- L'absence de médecine du travail dans l'Education Nationale
- La suppression des aménagements de fin de carrière, comme la cessation progressive d'activité
- L'impossibilité de partir à la retraite à sa date d'anniversaire dans le 1<sup>er</sup> degré, ...

Cette liste non exhaustive vise à soulever les problèmes et à placer les personnels au cœur du sujet « retraite » en tant qu'êtres humains et non en tant que données comptables.

Le SNE est opposé à l'allongement de la durée de cotisation et à l'âge de départ à la retraite. Il a participé aux manifestations du 19 et du 31 janvier 2023.

**Pour le SNE, la priorité n'est pas à une réforme des retraites mais bien à l'amélioration de nos salaires et de nos conditions de travail, revendications que nous n'avons de cesse de marteler depuis de trop nombreuses années.**

### **Concernant la direction d'école, pour le SNE :**

Le directeur est aujourd'hui un personnel à part. Il est le seul à porter une double casquette à l'école : celle d'enseignant et celle de directeur, sauf pour 10% d'entre eux qui sont entièrement déchargés de classe.

A ce titre, le SNE salue l'instauration d'un statut non hiérarchique de directeur d'école.

L'autorité fonctionnelle reconnue par la loi Rilhac doit être maintenant précisément déclinée.

Le SNE plaide pour une formation RH spécifique et systématique de tous les directeurs. Le directeur doit bénéficier d'une véritable formation avant de prendre ses fonctions la première fois et, par la suite, de formations spécifiques qui devraient être qualifiantes.

Le SNE préconise une reconnaissance matérielle spécifique de la fonction de directeur, notamment via une grille indiciaire spécifique et un tableau d'avancement indépendant de celui des adjoints.

La loi Rilhac a été votée en décembre 2021 et à ce jour les décrets ne sont toujours pas parus, ceci est inadmissible. Qu'est-ce qu'une loi sans décret ?

### **Concernant l'inclusion :**

Le SNE revendique l'élargissement du cadre actuel de l'inclusion réussie pour prendre en considération à la fois le bien-être au travail et la réussite de tous les acteurs de l'inclusion : l'élève concerné, ses camarades de classe, l'enseignant et un éventuel AESH.

Le SNE milite pour que les AESH, avant d'être affectés à tel ou tel élève, reçoivent une formation solide et précise sur les difficultés des élèves qu'ils auront à épauler.

Un accompagnement de qualité doit être proposé, dans des conditions matérielles dignes et suffisantes.

### **Concernant l'éducation prioritaire :**

La première chose à faire est de définir le terme « défavorisé ». L'indicateur de position sociale (IPS) ne peut et ne doit pas être le seul critère déterminant.

Le SNE propose que l'attribution du critère « Éducation Prioritaire » à une école ne dépende plus du collège de secteur mais de l'école concernée et surtout des élèves réellement accueillis à l'école. Notre syndicat demande la fin des « réseaux » REP REP+ qui n'ont jamais réellement fonctionné pour passer au cas par cas avec des critères à la fois objectifs (évaluations, indice de position sociale, réalité géographique, ...) et subjectifs (ressenti du terrain).

### **Concernant l'évaluation d'école :**

L'évaluation d'école est un nouveau dispositif. L'administration souhaite que toutes les écoles de France soient évaluées d'ici 5 ans.

Le SNE comprend l'intérêt que pourrait avoir ce système. Mais pour l'heure, trop de choses nouvelles sont à mettre en place.

En effet, l'évaluation d'école nécessite un changement de pratiques et de mentalités. Aujourd'hui, notre système demeure descendant, pyramidal avec une hiérarchie directive et infantilisante. L'évaluation est majoritairement perçue par la profession comme un jugement, et ce à juste titre.

L'évaluation d'école prône l'auto-évaluation, la collaboration, la synergie et l'autonomie des équipes avec un directeur aux commandes.

Pour que ce processus fonctionne, il est nécessaire de développer le travail d'équipe. Tout cela se construit, nécessite un surcroît conséquent de temps.

Sur quel temps faudrait-il imputer l'auto-évaluation ? Les 108 heures ?

De plus, même si les collègues disposaient de temps, le fonctionnement d'une école ne se prête pas au dispositif tel qu'il est envisagé par l'administration.

Aucun cadre n'est proposé et les enseignants se sentent perdus dans la démarche d'auto-évaluation. Cette démarche s'ajoute aux heures d'animations pédagogiques, au plan laïcité. Les enseignants sont surchargés. Ne faut-il pas institutionnaliser un temps pour mener à bien cette auto-évaluation ?

Il est plus que nécessaire d'accorder du temps et de la confiance avant d'envisager alourdir encore le travail des enseignants du premier degré.

Les enseignants font preuve de courage, d'engagement et de disponibilité. Ils méritent la reconnaissance de la nation pas seulement par des paroles ou des discours institutionnels, qui certes ont le mérite d'exister et sont toujours appréciables à entendre, mais par une nette revalorisation de leur salaire. Ce qui nous amène à traiter de l'ordre du jour concernant les contestations d'appréciation des rendez-vous de carrière.

Les collègues dénoncent toujours le manque de transparence et une certaine opacité des modalités d'attribution de l'appréciation portée sur le rendez-vous de carrière. Cela renforce l'incompréhension et la frustration sur le terrain.

Bon nombre de collègues ignorent quand ils sont promus, et surtout, ignorent la raison pour laquelle ils ne le sont pas, et pourquoi ils n'ont eu qu'un « satisfaisant ou à consolider » via le serveur lprof.

Est-ce de cette façon que l'on pense récompenser l'engagement des collègues ?

Est-ce de cette façon que l'on va motiver les troupes pour en faire toujours plus ?

Est-ce une façon « bienveillante » de procéder quand notre hiérarchie se contente de nous classer en 4 groupes sans plus d'explication...

Et c'est d'ailleurs cette appréciation qui est à l'origine de deux recours ce jour. Nous sommes étonnés du chiffre si minime mais nous connaissons l'état de lassitude des collègues face à la lourdeur des démarches et leur résignation générale sur le métier.

Cet avis sur la « valeur professionnelle » est pourtant essentiel pour l'accès à une promotion ou à la hors-classe puisqu'il influence grandement l'IA-DASEN dans son appréciation finale. En raison du caractère arbitraire de l'avis de l'IEN et de l'éventuelle évolution de carrière de l'agent remettant en cause d'une année à l'autre l'estimation de la valeur professionnelle, l'appréciation finale ne peut pas être pérenne. Le SNE demande qu'elle soit révisable sur le choix d'une demande explicite et volontaire du collègue.

Le SNE dénonce également le manque de reconnaissance pour les collègues venant du corps des instituteurs dont l'AGS dans ce dernier n'est pas du tout comptabilisé pour une éventuelle promotion à la Hors classe. Ils sont lourdement pénalisés et s'estime à juste titre très largement lésés. Malgré une approche bienveillante de certaine situation, beaucoup y perde quant à leur évolution de fin de carrière notamment au niveau salarial.

Je vous remercie pour votre attention.

Marion FRONTINI, Représentante SNE élue en CAPD.