

## **Déclaration liminaire CAPA des CPE du 17 décembre 2015 du SNES-FSU**

Pour nombre de collègues, les enjeux et les attentes liés à cette CAPA dépassent le simple changement d'échelon : il s'agit tout à la fois de la question salariale et des conditions de travail.

Dans le contexte d'une politique d'austérité qui n'est pas assumée et de préjugés qui présentent les fonctionnaires comme une charge inacceptable pour la nation, le SNES – FSU considère que la Fonction publique est, bien au contraire, créatrice de richesses et un investissement au service de la nation, des citoyens et de l'activité économique.

Depuis six ans, l'avancement d'échelon est devenu pour les collègues le seul moyen, avec pour une minorité d'entre eux l'accès à la hors-classe, de voir leur rémunération augmenter. Sur une décennie, notre salaire net moyen a diminué de l'équivalent de deux mois de salaire par an. Comment dans ces conditions, ne pas dénoncer une nouvelle fois le gel du point d'indice décidé en 2010 et qui ne devrait théoriquement être débloqué qu'en 2017 et comment ne pas soulever la question de l'indispensable revalorisation salariale ?

Le traitement de nos salaires est inique à plusieurs points de vues :

- La décision du gel du point d'indice ne fait qu'accentuer la dégradation de nos salaires, parmi les plus mal payés d'Europe.
- Nos salaires sont systématiquement moins élevés que ceux des autres fonctionnaires de catégorie A. Ce décrochage est confirmé par le rapport du Projet de Loi de Finances 2015 sur l'état de la Fonction publique et des rémunérations, avec un écart mensuel médian de près de 1000 euros !!!.

Si nous saluons la tardive parution au Journal Officiel le 26 novembre de l'alignement de la part fixe de l'ISOE, cette indemnité ne compense pas, loin s'en faut, la baisse historique de notre pouvoir d'achat.

**Le SNES/FSU revendique :**

- **une augmentation immédiate de la valeur point d'indice,**
- **son indexation sur les prix et le coût réel de la vie,**
- **une revalorisation salariale compensant la perte du pouvoir d'achat sur la décennie écoulée.**

En ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, il est urgent de créer des postes afin que le suivi des élèves soit assuré dans des conditions acceptables, qui prennent réellement en compte les besoins avérés. Trop de CPE ont en charge des effectifs d'élèves incompatibles avec l'exercice complet de leurs missions. De plus, à cette charge quantitative excessive s'ajoute un nombre croissant d'élèves dans des situations sociales de plus en plus complexes et difficiles à résoudre. Les événements récents montrent une fois de plus la nécessité de la formation des futurs citoyens, formation dans laquelle les CPE, s'ils sont en nombre suffisant dans les établissements, prennent toute leur place.

**Le SNES – FSU dénonce fermement l'absence de création de postes de CPE au budget 2016 et revendique un plan de recrutement pluriannuel ambitieux qui permette enfin d'arriver à un taux d'encadrement de un CPE pour 250 élèves.**

**De manière urgente, dans notre académie, il y a eu l'an dernier des postes vacants après le mouvement et des postes créés sur zone sans aucun titulaire affecté dessus. Il faut donc absolument que la capacité d'accueil soit augmentée pour le mouvement à venir.**

Le système actuel d'avancement d'échelon à trois rythmes aboutit à une hiérarchisation artificielle des collègues. En effet chaque année, l'administration doit promouvoir parmi les promouvables 30% au grand choix et 5/7 au choix. Ceux qui ne peuvent être promus, ni au grand choix, ni au choix seront promus à l'ancienneté lorsqu'ils auront atteint la durée de séjour requise. Ces derniers collègues se voient pénalisés dans leur carrière en ne changeant d'échelon qu'à l'ancienneté.

Ce système est d'autant plus inique que de nombreux corps de fonctionnaires de catégorie A voient déjà leur évaluation de carrière avancer à un rythme unique : IA-IPR, chefs d'établissement, ... Ce principe d'avancement de carrière ne fait pas débat ni ne remet en question l'engagement professionnel des agents concernés : il faut donc l'appliquer aussi à nos professions.

**Le SNES - FSU rappelle sa revendication d'un avancement similaire de carrière pour tous, équivalent à l'avancement au grand choix actuel.**

Enfin, nous continuons à porter les revendications liées à l'évaluation de la catégorie : l'avancement de carrière qu'il faut déconnecter de la question de l'évaluation. La confusion de l'évaluation avec la gestion des carrières doit cesser et l'évaluation doit donc être déconnectée de l'avancement d'échelon.

En cas de désaccord avec les chefs d'établissement, l'évaluation peut engendrer des effets néfastes considérables sur les carrières : ce n'est pas en sanctionnant financièrement un CPE qu'il fera mieux son travail. Les CPE, plus que tout autre personnel de l'Education nationale, demeurent en effet soumis aux pressions et à l'interprétation arbitraire des textes régissant leurs missions : cela conduit trop souvent à des situations de tensions, de conflits voire de souffrance professionnelle avérée.

Pourtant, les CPE réaffirmés comme concepteurs de leur propre métier connaissent bien leur fonction et savent parfaitement définir le contenu comme le périmètre de leurs actions.

En intervenant quotidiennement au sein des équipes pédagogiques, en participant au suivi individuel et collectif des élèves ils sont au cœur de leur métier. C'est bien cela qui a été réaffirmé, et à juste titre, dans la récente circulaire de missions.

**Le SNES - FSU revendique une double notation pour le corps qui va de pair avec la création d'un corps d'inspection spécifique issu du corps des CPE.**