



## Déclaration liminaire du SNEP-FSU Créteil

**CAPA « Avancement » - 19 février 2019**

Nous souhaitons évoquer dans cette déclaration préalable la situation de l'EPS.

La réforme du lycée acte la disparition d'une filière d'excellence en EPS avec la suppression de l'enseignement d'exploration et l'éviction de l'EPS des enseignements de spécialité. Cette mise à l'écart d'un enseignement qui fait ses preuves, qui est un point d'appui fort pour les lycéens (qu'ils aient ou non prévus de poursuivre en STAPS) est inacceptable et témoigne d'un mépris inadmissible à l'égard de notre discipline. Nous continuons de dénoncer cette réforme du lycée non seulement sur le fond mais également sur la forme. Cette mise en place précipitée crée tout l'inverse d'une préparation de rentrée sereine et génère dès aujourd'hui des tensions importantes dans les établissements.

Nous dénonçons l'imposition des 2 HSA à la rentrée prochaine, décret qui fait l'unanimité contre lui de la part de toutes les organisations syndicales. C'est une nouvelle dégradation des conditions de travail, mais aussi des relations sociales qui se profile dans les établissements.

De nombreux mouvements ont lieu dans les établissements scolaires et le gouvernement ferait bien d'entendre les revendications concernant les personnels comme les élèves.

### Au sujet des contestations d'avis.

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 peuvent dissuader, 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.

Pouvez-vous nous donner des chiffres sur le nombre de 1er recours posés, et le nombre de réponses positives à ce recours ? Dans le cas de réponses positives, quels ont été les critères retenus ?

### Avancement :

Nous sommes à cette première CAPA d'avancement d'échelon qui se met en place avec les appréciations de rendez-vous de carrière. Nous devons redire ici la plus grande justice et équité dans les carrières en classe normale réalisées par ces nouvelles grilles d'avancement d'échelon. Il n'y aura plus que 2 ans de différenciation possible en lieu et place des 10 années dans les anciennes carrières. Différences qui n'avaient souvent comme seules raisons

principales que la temporalité de l'inspection ou sa fréquence. Oui le système précédent était profondément injuste et ces nouvelles carrières sont un acquis important pour lequel la FSU s'est battue et continuera de se battre.

Mais nous avons toujours dit que cette avancée n'est pas suffisante. Nous continuerons de mener toutes les mobilisations intersyndicales pour obtenir une revalorisation plus que nécessaire de notre métier.

Néanmoins, les problèmes que posaient les anciennes carrières se retrouvent ici sur les 2 « accélérations ». Comment attribuer à seulement 30% de la profession une bonification d'un an ? Nombre d'enseignants vont à juste titre ressentir comme une injustice le fait de ne pas en être bénéficiaire. Le mérite s'arrête-t-il à 30% des enseignants ?

D'ailleurs, il semblerait qu'au regard des documents que vous nous avez transmis, que ces 30% d'accélérations ont été pensé comme des quotas aux appréciations des finales des rendez-vous de carrière. Est-ce juste un hasard ?

Nous revendiquons une déconnexion entre ces rendez-vous de carrière et l'avancement. Nous continuons de demander un avancement unique pour toutes et tous, au meilleur rythme sans obstacle de grade, ce qui permettrait de travailler en confiance, et de considérer l'inspection comme un réel temps de formation.

Nous nous interrogeons sur l'ancienneté générale de service comme facteur permettant de départager les collègues ayant le même avis. Le rectorat est-il en capacité de reconstituer les carrières de tous les collègues qui n'ont pas commencé comme enseignants d'EPS ? Nous souhaitons dans le cas contraire que l'ancienneté de grade puis d'échelon puisse être prise en compte.

Il existe un décalage dans les proportions d'avis excellents donnés pour le passage à l'échelon 7. 70% d'hommes sont concernés par un avis excellent contre 30% de femmes. Si de toute évidence, nous constatons une volonté du corps d'inspection de travailler sur ces équilibres femmes/hommes dans l'attribution des avis dans les autres avis et l'autre échelon, nous insistons pour que l'évaluation prenne systématiquement en compte les proportions femmes/hommes de la profession afin que les femmes ne soient pas pénalisées comme c'est le cas pour les avis excellents de l'échelon 7.

Pour les 3 enseignantes qui n'ont pas pu être évaluées l'an dernier lors d'un rendez-vous de carrière, nous souhaitons que les mêmes droits que les autres leur soient alloués. Ils doivent être en mesure d'être en connaissance de leur appréciation et de pouvoir la contester avant cette CAPA.

Enfin, nous réitérons également notre demande de pouvoir être en possession de la liste de tous les collègues concernés par un rendez-vous de carrière cette année.

Nous vous remercions pour votre écoute.