



Déclaration liminaire de la FSU-SNUipp Paris CAPD recours PPCR, jeudi 10 avril 2025

Madame la Dasen, Mesdames, Messieurs les membres de la CAPD,

Depuis 2019 et la loi de transformation de la Fonction publique, les CAPD, instances dédiées exclusivement aux personnels du 1er degré, se font rares. La FSU-SNUipp continue de s'opposer à cette loi qui a réduit les champs de compétences des CAPD, privant les personnels de la garantie d'équité et de transparence sur tout ce qui concerne leur carrière.

Sur la question des promotions, la FSU-SNUipp continuera tant qu'il le faudra à rappeler son opposition à l'avancement au mérite. La position de fonctionnaire doit permettre aux enseignant-es de se concentrer sur leur coeur de métier et non d'espérer obtenir un avis Excellent. Qui, de toute façon, n'est parfois pas donné, pour des raisons bien obscures que nous verrons tout à l'heure.

Les personnels ne sont pas dans l'attente d'une reconnaissance de leur soit-disant mérite, mais d'une rémunération qui leur permette de vivre dignement de leur travail et qui soit prise en compte pour le calcul de leurs pensions. La politique de revalorisation salariale menée depuis plusieurs années ne répond aucunement aux attentes des personnels. Il y a urgence à revoir les grilles indiciaires et la valeur du point d'indice.

La FSU-SNUipp Paris garde également un oeil attentif sur la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et veillera particulièrement à ce que le nombre de femmes promues soit en adéquation avec le nombre de femmes promouvables dans cette instance et lorsque les tableaux d'avancement seront publiés. Et pour garantir un semblant de transparence, nous demandons qu'ils le soient à l'issue de cette CAPD, à l'instar des tableaux de Hors Classe.

La FSU-SNUipp Paris revendique des changements d'échelon et de grade automatiques et au rythme le plus rapide pour toutes et tous. La Hors Classe doit être accessible à toutes et tous et permettre aux PE ex-instits qui n'y sont pas encore, d'être promu-es rapidement, avant leur départ à la retraite. Pour la FSU-SNUipp les échelons de la classe exceptionnelle doivent être transformés en échelons supplémentaires de la Hors Classe afin que tous les PE puissent atteindre l'indice 1000 avant la retraite, sans condition.

Si nous nous félicitons de la victoire obtenue grâce à l'opiniâtreté des représentant-es syndicaux-ales sur la prise en compte de l'ancienneté des ex-instit dans les promotions à la Hors Classe, nous ne la considérons pas totale. Nous continuons à revendiquer la prise en compte de toute l'AGS dès cette campagne 2025 et sans attendre la campagne 2026.

Sur la mobilité, qui ne fait plus partie des compétences des commissions paritaires, c'est le développement galopant d'une gestion aux antipodes des règles collectives censées structurer la fonction publique. La multiplication des recrutements sur profil, instaure une culture de l'opacité, du passe-droit et du copinage.

Malgré nos demandes répétées à l'Académie de nous fournir la liste exhaustive des postes à profil de l'Académie, nous n'avons toujours pas ce chiffres. Alors, nous avons compté, et nous y avons passé du temps... Et le résultat est qu'à cette heure, il y a plus de 600 postes d'adjoint-es qui n'apparaissent pas dans le serveur du mouvement... 600 postes... Sur 5100 postes d'adjoint-es... 1 poste sur 8 n'est pas accessible au barème au mouvement intra... Et sur ces 600 postes combien sont bloqués ? Sachant qu'il y a besoin d'environ 220 postes pour accueillir des PES en stage. Combien sont offerts à candidature ? En janvier : 37 postes, sur ces 600 sont parus dans les postes à profil. 37 sur 600.

Et pour les postes de directions, sur les 628 postes de l'académie, 146 n'apparaissent pas dans le serveur, et ne sont donc pas accessibles par barème dans le mouvement... Près d'un quart des postes de direction

sont profilés à l'heure actuelle dans l'académie... Et combien sont parus en janvier au moment des candidatures sur les postes à profil ? 12 ! Douze postes sur 146 postes de direction.

Madame la DASEN, avez-vous conscience à quel point ce profilage à tout va met en lumière le profond mépris de l'Académie pour les personnels ? Pensez-vous que les enseignant-es sont si incompetent-es ou le CRPE si inutile, qu'il faille instaurer des processus de sélection, basés sur aucun critère connu ou objectivable... Mais il y a aussi d'autres raisons bien sûr, et nous l'avons déjà dit à plusieurs reprises : s'assurer de pouvoir attribuer certains postes à des enseignant-es pré-sélectionné-es par les IEN, garder la main-mise sur certaines écoles...

Nous n'allons pas ici faire le détail circonscription par circonscription, mais il faut avoir tout de même quelques chiffres en tête. Dans certaines circonscriptions le nombre de poste de direction à profil dépasse les 60% ! Comment font les personnels pour obtenir ces postes ? C'est totalement à l'encontre de l'idée même de fonctionnaire d'état dont les affectations se font selon des règles collectives, connues de toutes et tous.

Cette défiance, ce mépris et cette volonté de contrôle n'honorent pas notre institution, et contribuent à l'abimer. L'Académie n'est même pas en mesure de mener correctement cette procédure de recrutement. Nous avons assisté cette année à une séquence à nouveau lunaire, où les candidat-es aux postes à profil ont reçu un mail pour leur annoncer qu'ils-elles étaient retenu-es, pour finalement leur annoncer quelques jours plus tard que c'était une erreur... C'est infernal ! Aucune opération administrative ne se déroule correctement.

Le mouvement intra est une opération cruciale pour le bon fonctionnement des écoles, comment pouvons-nous laisser passer une destruction totale de son bon déroulé ? Nous demandons solennellement un groupe de travail de bilan du mouvement et continuons à exiger un groupe de travail « Postes à profil » pour que la lumière soit faite sur les près de 800 postes en tout inaccessibles au mouvement.

Sur les formations aux nouveaux programmes : Au-delà de l'analyse que nous portons sur le contenu des nouveaux programmes de cycles 1 et 2, il est impossible de les défalquer des 108h qui débordent déjà bien assez ! Il n'est pas non plus possible de les défalquer des heures de formation en circonscription, ne serait-ce parce qu'un grand nombre d'entre elles ont déjà été faites. Par ailleurs, amputer la fin de cycle de formation entamé démontre si besoin était du mépris du travail des collègues et des formateur-trices... La FSU-SNUipp demande donc une nouvelle fois que les formations soient organisées sur temps scolaire ou prises en charge sur les 18h de l'année scolaire prochaine.

À propos de la circulaire sur les demandes de maintien, les délais laissent penser qu'il est possible de tout boucler en deux semaines. Est-ce un délai raisonnable dans cette période déjà extrêmement chargée dans les écoles ?

Et pendant ce temps, les écoles craquent. Des enseignant-es qui alertent sur leurs conditions professionnelles et personnelles qui restent sans réponse dans leur demande de protection fonctionnelle, de reconnaissance d'accident de service ou de changement d'affectation... Face à une institution incapable d'accompagner ses personnels, de les protéger. Des centaines de classes non remplacées, des classes qui ferment et des effectifs en hausse, quand il faudrait agir urgemment pour garantir de meilleures conditions de scolarité aux élèves et particulièrement les plus fragiles. Des élèves et des familles en grande souffrance auxquelles les réponses sont largement insuffisantes, et un lien qui s'abîme entre les citoyens et citoyennes et leurs écoles.

Voeu déposé par la FSU-SNUipp Paris

Adopté avec 10 voix POUR et 8 abstentions.

Compte-tenu de l'opacité que représente le recrutement sur poste à profil, et compte-tenu de leur multiplication, la CAPD réunit le 10 avril 2025 demande l'arrêt immédiat des recrutements par le biais de postes à profil. Elle demande le ré-affichage des postes bloqués dans le serveur mouvement et l'allongement du temps d'ouverture du serveur mouvement, en informant tous les personnels au plus tôt. La CAPD demande également à ce que deux groupes de travail soient rapidement organisés : un sur le bilan du mouvement intra 2025 et un autre sur les postes à profil et leur bilan.

