



Déclaration du SNUipp-FSU des Côtes-d'Armor CAPD du 26 juin 2018

Madame la directrice académique,
Mesdames et messieurs les membres de la CAPD,

Cette CAPD traite de l'accès à la Hors Classe. Nous n'évoquerons pas à l'échelon départemental la question du non respect du calendrier par le ministère, car elle ne relève pas de vos prérogatives et d'ailleurs a pu mettre les services en difficulté.

Le barème de la hors classe prend en compte l'ancienneté et doit permettre à tous les collègues ayant une carrière complète d'y accéder « à un rythme plus ou moins rapide » (sauf opposition particulière de l'IA-DASEN comme précédemment).

L'engagement existe à ce jour de la progression du flux pour obtenir, en 2020, l'équivalent du ratio de 7 % appliqué dans le 2d degré avant PPCR ,soit un flux de promotions proche de 16 000 contre 12 400 en 2017 et 3921 en 2010.

Sur la prise en compte des inégalités professionnelles femmes/hommes, en 2016 et au dernier échelon de la hors classe, la proportion de femmes était de 50 %, bien en deçà de leur représentativité dans le corps.

La FSU a porté les attentes des salariés en matière de revalorisation du point d'indice, de grilles indiciaires et de déroulement de carrières. Mais ce protocole PPCR est loin de répondre à l'ensemble des aspirations et revendications des personnels. Cet accord n'est pas une réponse suffisante et satisfaisante pour régler la question salariale dans la Fonction publique. C'est pourquoi Le SNUipp-FSU porte l'accès de tous à l'indice terminal du corps, sans obstacle de grade. Nous sommes particulièrement vigilants à ce que ce principe de l'accès de tous à la hors-classe soit respecté.

Force est de constater que cette campagne 2018 d'accès à la hors classe ne se déroule pas dans la sérénité et c'est un doux euphémisme.

A propos de la situation des retraitables ex instituteurs et institutrices et conformément au principe d'un déroulement de carrière complète sur au moins deux grades, nous demandons que ces collègues soient promus prioritairement.

Sur le sujet du départage des barèmes, la note de service ne mentionne aucun critère de départage en cas d'égalité de barème. Le SNUipp-FSU est intervenu pour que l'AGS soit le premier critère de départage et non pas l'ancienneté dans le grade PE classe normale. Sur ce point, la recommandation du ministère ne figure sur

aucune circulaire et n'est donc pas opposable. Elle défavorise tous les collègues qui ont été recrutés comme instituteurs et ont été intégrés le corps des PE, sans par ailleurs avoir profité d'une reconstitution de carrière, ou alors seulement d'une reconstitution partielle.

Le SNUipp-FSU 22 demande en effet que soit prise en compte l'ancienneté dans le corps des instituteurs ajoutée à celle dans le corps des PE pour réparer cette iniquité extrêmement mal vécue par les collègues concernés.

Concernant l'avis d'IA-DASEN, la suppression de la note et son remplacement par un avis tout aussi subjectif n'est acceptable ni la profession, ni par le SNUipp-FSU. Elle suscite une grande inquiétude sur la façon dont sont attribués les avis, avis qui resteraient immuables dans les conditions établies en 2018.

L'expérience professionnelle et sa durée, dont il est fait référence dans la note de service, doivent être prises en compte dans la formulation des avis de l'IEN puis de l'IA-DASEN de façon à ce que les enseignants - dont les ex-instituteurs - dont l'AGS est plus élevée soient promus prioritairement.

Nous demandons en effet une évolution du barème national dans la mesure où la circulaire précise son caractère seulement indicatif et l'introduction dans le barème d'un troisième élément qui s'ajoute aux deux autres, c'est à dire l'AGS.

Les avis basés sur des rapports d'inspection plus ou moins anciens, comme sur une connaissance plus ou moins réelle des enseignants engendrent de profonds sentiments d'injustice, voire de mépris, lorsque l'investissement quotidien n'est pas reconnu a minima comme très satisfaisant.

Nous avons déjà évoqué lors d'une précédente CAPD le cas d'enseignants recevant un avis « à consolider », avis en rupture, voire en contradiction, avec la précédente note, son ancienneté et les contenus des rapports d'inspection. Puisque notre rôle d'élu du personnel est de porter la parole de nos collègues, sachez que leur ressenti est celui d'une blessure, voire d'une « humiliation ». L'effet probable, que vous pourriez d'ailleurs empêcher, est un état de démotivation au travail pour les années restant à effectuer. Ce n'est pas ce à quoi on forme les enseignants dans leur pratique d'évaluateurs.

L'évaluation et son résultat doivent s'inscrire à un instant ponctuel. Elle doit permettre à la personne évaluée de progresser dans le cadre d'une réelle offre de formation. Faudrait-il alors se résoudre à ce que l'évaluation sanction supplante et remplace une évaluation formative que nous défendons ? Car les avis émis ont un caractère pérenne et figent l'appréciation portée sur les enseignants.

Faudrait-il attendre l'année prochaine que nos collègues disposent de la possibilité de déposer un recours traité dans une CAPD spécifique ? Pour le SNUipp-FSU, les avis et appréciations doivent pouvoir évoluer les années qui suivent.

Pour les situations où un rendez-vous de carrière n'a pas été possible (congé long pour raison de santé, familiale ou congé de formation) un rattrapage doit être proposé : soit un report du rendez-vous de carrière à titre exceptionnel ou à défaut un traitement identique à la moyenne des collègues de la même cohorte.

Sur l'égalité professionnelle, les promotions doivent prendre en compte l'égalité femmes/hommes. Or les modalités et l'objectif à atteindre ne sont pas précisés, s'agissant de tendre vers la proportion hommes/femmes du corps. Le SNUipp est intervenu sur ce point lors des réunions au ministère. Nous vous rappelons également à cette nécessité en tant qu'IA-DASEN.

Nous avons été informés d'erreurs dans les documents de certains départements concernant la prise en compte de l'ancienneté dans la plage d'appel. La note de service dit : « ces points sont attribués en fonction de l'ancienneté théorique dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2018, conformément au tableau ci-dessous. »

En pratique, des collègues qui ont 3 ans ou 4 ans d'ancienneté dans le 10e échelon ont un barème d'ancienneté identique dans la plage d'appel (ex un PE promu au 10ème échelon au 1/09/2014 et un promu au 1/09/2015 auront tous les deux 50 points, alors qu'il y a un écart d'ancienneté d'une année dans l'échelon). Le problème se pose « aux bornes » et nécessite d'être clarifié et corrigé.

Le SNUipp-FSU a communiqué en direction du ministère pour que l'information soit envoyée aux IA-DASEN, information dont vous avez dû être destinataire.

Par ailleurs, lors du CTMEN de vendredi 15 juin, il a proposé un vœu aux autres organisations syndicales qui reprend trois problématiques : les injustices et les atteintes à l'estime professionnelle suite aux avis, les critères de départage qui défavorisent les anciens instituteurs et le nombre de promotions pour la campagne 2018 toujours en discussion à ce moment avec Bercy. Ce vœu a été présenté conjointement par la FSU, le SGEN-CFDT, le SE-UNSA et la CGT Educ'action. Le SNALC s'y est associé. La même intervention a eu lieu lors de la CAPN du 14 juin.

Le SNUipp transforme ce vœu en pétition à faire signer par nos collègues, dépose une alerte sociale et écrit au médiateur de la République.

Nous affirmons que les enseignants ont tous besoin d'être reconnus pour travailler efficacement en équipe et non pas d'être « mis en concurrence » pour accéder à la hors classe.

Notre système éducatif français a la chance d'avoir des enseignants investis, qui font face à des difficultés de plus en plus prégnantes. Ils s'évertuent au quotidien et avec peu de moyens à faire réussir tous les élèves. Aussi, nous vous demandons, car c'est en votre pouvoir, de délivrer l'appréciation « très satisfaisant » à l'ensemble des enseignants promouvables à la hors classe. Nul doute que l'École publique ne s'en portera pas plus mal, offrant à nos collègues la perspective d'évoluer positivement dans leur carrière et cela in fine au bénéfice de la réussite du Service public d'éducation.

Enfin, nous souhaitons aborder la question des demandes de temps partiel. Vous n'êtes pas sans savoir que ces demandes ne relèvent pas du seul confort, mais correspondent à de réels besoins de préservation de bonnes conditions d'exercice professionnel pour durer dans un métier de plus en plus complexe et exigeant. Nous vous demandons donc que les temps partiels sur autorisation soient accordés, à l'instar des années précédentes, pour en définitive préserver la ressource enseignante en réduisant le nombre d'arrêts de maladie.

Je vous remercie de votre attention.