



# **DECLARATION LIMINAIRE A LA CAPD DES PROFESSEURS DES ECOLES DU 5 JUILLET 2018**

Monsieur le Directeur académique,

Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD

La CAPD d'aujourd'hui a de nombreux sujets à l'ordre du jour.

Pour une grande part, les sujets qui nous réunissent sont l'application des accords PPCR, accords que la CFDT se félicite d'avoir signés puisqu'ils engendrent des progrès indéniables dans la gestion des carrières.

Le premier de ces progrès est a priori la classe exceptionnelle, qui permet à des collègues d'accéder à des niveaux de rémunération supérieurs. Mais, force est de constater que les collègues futurs retraités ne sont pas suffisamment pris en compte dans l'attribution des avis. D'autre part, les conditions restrictives d'accès au vivier 1 risquent de le tarir à relativement brève échéance. En la matière, nous revendiquons un recensement des demandes de départ à la retraite, mais aussi un accès plus large à ce vivier.

Les conditions posées pour la campagne 2018 de promotion à la classe exceptionnelle ont, certes, été légèrement assouplies par rapport à la première campagne, notamment pour l'exercice en Education prioritaire. Mais il faudrait encore raccourcir les durées prévues. Pourquoi 8 ans ? Le Sgen-CFDT estime que 5 années devraient suffire.

Bref, la classe exceptionnelle telle que nous l'entendons, c'est-à-dire essentiellement un grade d'accès fonctionnel, reste encore à construire.

Un autre de ces progrès est sans conteste le passage à la hors-classe pour tous, hors opposition motivée. Si le tableau des promotions est perfectible, ce nouveau système est, à nos yeux, meilleur que le précédent.

Toutefois, le système des promotions à la hors-classe n'est efficace que si le taux de promotion est satisfaisant et, en la matière, on peut progresser encore. Alors que le gouvernement persiste dans le gel du point d'indice, l'avancement est en effet la seule manière de limiter la perte de pouvoir d'achat. Nous demandons l'augmentation des flux d'accès afin de tenir compte de la pyramide actuelle des corps. Il s'agit de permettre aux collègues qui plafonnent aujourd'hui, en fin de classe normale, d'accéder rapidement à la hors-classe, notamment pour les collègues retraitables. Le Sgen-CFDT insiste également sur la nécessité de faciliter le respect, dans ce cadre, et dès les premières campagnes, des objectifs d'égalité femmes-hommes. Cette augmentation des flux implique de relever le taux de promotion.

De plus, pour une réelle transparence et l'égalité de traitement entre les collègues, une

définition de critères de départage des candidat·es à égalité de barème, est également nécessaire, en concertation avec les élu·es du personnel, Voilà pourquoi nous réclamons la tenue d'un Groupe de Travail pour la prochaine campagne d'avancement à la Hors Classe.

Pour l'ensemble des avancements qui nous occupent aujourd'hui, la question qui reste centrale est celle du bon outil de mesure du mérite, pour parler un langage technocratique dont la naïveté prête à sourire. Le « méritomètre » est un instrument à la fiabilité incertaine. La frontière entre les avis « *très satisfaisant* » et « *satisfaisant* » est, aux yeux de nombreux collègues, d'une porosité difficile à justifier. D'autant que nombre d'avis ont été établis à partir de dossiers insuffisamment réactualisés. Pour l'heure, une évaluation « *satisfaisante* » est souvent synonyme de promotion reportée. Donner une place prépondérante à l'appréciation est d'autant plus injuste qu'elle ne permet pas de tenir compte, là non plus, des demandes de départ à la retraite. C'est bien pour cela qu'il faut que l'ancienneté dans la plage d'appel et l'AGS jouent le rôle essentiel.

Par ailleurs, le ministère a imposé des avis pérennes. Il faudra un réexamen de tous les avis pour la campagne hors classe 2019. Les avis de 2018 ne doivent pas être pérennes ; le ministère doit revenir sur sa décision. C'est en ce sens que le Sgen-CFDT interpelle les services centraux.

Nous regrettions également que des paramètres techniques, tels que l'inaccessibilité des avis pour les Organisations Syndicales ne permettent pas aux représentants du personnel de remplir leur rôle dans de bonnes conditions en amont de la CAPD.

Dans d'autres domaines, la reconnaissance de l'investissement des collègues, semble à nouveau ignorée. Ainsi certains directeur·trice·s non déchargé·e·s n'ont toujours pas pu bénéficier des journées de remplacement qui leur sont dues. Nous entendons les arguments avancés par les services départementaux qui évoquent les conditions difficiles causées par les épidémies. Mais nous estimons que les directeurs, engagés au quotidien pour le bon fonctionnement de l'école, ne doivent pas systématiquement apparaître comme la variable d'ajustement.

De même, la mise en œuvre de la journée de solidarité, dans certaines circonscriptions, selon la décision de Mme la Rectrice, est très loin des réalités du terrain. Que dire en effet de la demi-journée prévue pour être redéployée un mercredi matin, au courant du 1er trimestre ? Pensez-vous réellement que les collègues vont quitter leur école, au prétexte que la journée de solidarité se limite à une demi-journée ? Les classes vont-elles se préparer toutes seules pour accueillir les élèves ? Les collègues sont souvent déjà engagés bien avant cette date sur le terrain ; leur retirer cette demi-journée c'est nier, une fois de plus, l'implication des personnels.

Bref, pour conclure sur une note plus positive, le Sgen-CFDT Alsace tient à réitérer ses remerciements appuyés et légitimes envers les services de la DSDEN, qui ont préparé cette CAPD avec beaucoup de diligence.