



CAPD du 28 août 2018

Madame l'Inspectrice d'Académie, Mesdames et Messieurs les membres de cette commission,

Cette CAPD va examiner pour la première fois l'accès à la hors classe dans le nouveau cadre du protocole d'accords PPCR que le Sgen-CFDT a soutenu. Ainsi, en application de cet accord, chaque enseignant ayant une carrière complète est assuré de bénéficier d'un parcours « sur au moins deux grades ». La hors classe est donc désormais accessible pour tous les collègues et nous nous en félicitons. La note de service qui fixe le nouveau barème traduit cet aboutissement qui correspond à une demande historique du Sgen-CFDT. De ce fait, chacun est donc assuré d'être promu(e) à la hors classe au plus tard après 4 ans dans le 11^e échelon, ce qui constitue une avancée significative.

Le 2nd projet de promotions qui nous est proposé aujourd'hui, donne la primauté à l'ancienneté. En ce sens, il répond à la logique portée par le protocole PPCR ; c'est pourquoi nous y serons favorables, fidèle au principe de déconnexion de l'avancement et de l'évaluation, et en cohérence avec la position du Sgen Lorraine.

Plusieurs points restent toutefois problématiques :

1^{er} point : la non promotion d'enseignants au 11^{ème} échelon (10 personnes), avec une échelle de note comprise entre 13,5 et 18, a priori au titre d'un avis « à consolider », pose problème et appelle des explications. Dans quelle mesure un avis « à consolider » justifie-t-il un blocage de la promotion ?

2nd point : la pérennité de l'avis pour les campagnes de promotions à venir, en particulier celui attribué hors rendez-vous de carrière. Cette disposition est un non-sens en termes d'évaluation et d'évolution professionnelle. Le Sgen-CFDT demande sa suppression.

Concernant les avis portant sur la valeur professionnelle des agents, nous pouvons nous appuyer sur la grille de notation et de compétences du département mise à jour en 2015, qui représente des repères d'évaluation connus des collègues. Ainsi, l'écart plus ou moins important constaté entre l'avis attribué et l'indice de compétence nous interpelle fortement. Le sentiment d'injustice et de démotivation est profond chez les collègues concernés.

3^{ème} point : la balance hommes/femmes : la proportion de femmes promues est inférieure à 80%. Celui-ci peut être augmenté pour tendre vers la proportion de femmes dans le département (83%).

4^{ème} point : le contingentement des avis « très satisfaisant » s'apparente finalement à des quotas qui faussent l'évaluation des enseignants d'un même secteur.

5^{ème} point : le Sgen-CFDT demande la mise en place et mise à disposition des CAPD d'indicateurs de suivi du pyramidage des corps, et de l'égalité professionnelle. Ceci pour mieux apprécier, à l'avenir, les projets de promotion et ajuster en conséquence les notes de service. Nous demandons également que la définition des critères de départage soient davantage concertées.

6^{ème} point : le Sgen-CFDT revendique une augmentation des flux d'accès qui viserait deux objectifs : tenir compte du pyramidage actuel des corps et obtenir l'égalité femmes-hommes selon les proportions dans le corps. Cette augmentation des flux implique de relever le taux de promotion. Sur ce point, nous jugeons très positive l'augmentation de ce taux, parue au JO du 17 juillet, car elle se traduirait au final par une égalité 1^{er} et 2nd degré d'ici à 2020.

Parallèlement au couac dû à la diffusion précipitée par le rectorat du 1^{er} projet de promotion (en l'état, certaines personnes au 10^{ème} échelon auront la mauvaise surprise de voir leur promotion annulée), nous saluons le travail des services, face à la charge de travail et aux réformes récentes en matière de gestion des personnels. Merci de votre écoute.