

CAPD Hors-Classe du 07/06/18

Madame l'Inspectrice d'Académie,

Tout d'abord, nous tenons à remercier la Division du 1er degré pour l'envoi des documents préparatoires à cette CAPD, la nouvelle modalité d'accès à la hors-classe engendrant certainement un surcroît de travail non négligeable. Et ce, comme le laisse penser la présentation du document, en l'absence probable de logiciel automatisé...

Alors que les documents dont nous avons l'habitude étaient plus succincts, le projet de promotions qui nous est soumis aujourd'hui comprend ainsi de nombreuses colonnes. Il apparaît pourtant que deux éléments importants manquent à ce tableau :

- le premier, c'est l'échelon auquel s'est déroulé la dernière inspection (puisque c'est sur la note générée par cette inspection que repose, entres autres éléments, l'avis donné aujourd'hui)
- le second, c'est l'ancienneté générale de services qui a toujours permis jusqu'ici de départager les promouvables à la hors-classe...

Il nous a été précisé que, cette année, l'ancienneté de grade permettait de classer les collègues. Cela ne peut que nous émouvoir à plus d'un titre !

Peut-on ainsi reléguer au bas du tableau de classement d'anciennes institutrices et d'anciens instituteurs qui n'ont d'autre tort, pour pouvoir enseigner dans les écoles, que d'avoir passé le seul concours qui existait à l'âge où ils sont entrés dans la vie active ? Peut-on accepter de faire de même pour des collègues ayant intégré le corps des PE après une première carrière de fonctionnaires ?

Pour le Sgen-CFDT, la réponse est assurément non ! Il ne saurait être question de remettre en question cette AGS qui prévalait les années précédentes et nous vous demandons, Madame l'Inspectrice d'Académie, de rétablir aujourd'hui cet élément de départage.

Les nouvelles modalités de classement ont rendu l'analyse de ce projet de promotions plus compliquée et plus longue que d'ordinaire.

Nous retenons toutefois une interrogation principale sur l'équité de traitement entre collègues promouvables.

Comment peut-on justifier que des collègues à notes égales puissent avoir de telles différences d'appréciation ? Comment ne pas anticiper, de ce fait, un énorme sentiment d'injustice, voire de défiance vis-à-vis de l'institution et au premier chef, des IEN ? (D'autant que cet avis serait figé jusqu'à ce que ces collègues accèdent à la hors-classe s'il ne peuvent y accéder cette année... Ce que nous souhaitons aussi voir corriger.)

Quelle cohérence mettre en avant, quand des collègues, bien qu'ayant des notes inférieures, bénéficient d'appréciations supérieures à celles d'autres collègues ?

Par exemple : un 18 au 9ème échelon était la note maximum. Dès lors, pourquoi les PE qui sont dans ce cas là n'ont-elles ou n'ont-ils pas bénéficié d'un avis "très satisfaisant" ? Sauf élément particulier depuis, qui pourrait alors peut-être justifier une "baisse" d'appréciation, mais qu'il faut dans ce cas expliciter en direction de ces collègues !

Autre exemple : un 18 obtenu au 8ème échelon (soit 0.5 point au-delà de la grille !) devrait être reconnu aujourd'hui autrement que par un avis simplement « satisfaisant » ! (deux collègues se trouvant dans cette situation se sont signalées et elles ne doivent pas être les seules !)

De même qu'il convient de rendre lisible une appréciation supérieure à la note (exemple 17,5 et excellent) au risque sinon de crispier encore davantage les relations dans certains cas...

La période transitoire fait que l'avis sur i-prof se limite pour beaucoup de PE à un ou deux mot(s) ! Et c'est donc là le seul retour que les personnels auront sur leur travail ? Seule façon de résumer leur investissement ? L'avis donné à l'issue du 3ème RDV carrière repose, lui, sur une appréciation détaillée. Celui donné hors RDV carrière aux collègues qui n'y ont plus accès, car ayant dépassé la plage d'appel, **doit aussi être explicité.**

Cette campagne de promotions est mal engagée, en terme de lisibilité et de transparence, car de nombreuses interrogations subsistent :

A la lecture des avis, certaines situations particulières (détachement, CPC, directeurs/trices) semblent plus valorisées que les autres, limitant ainsi la fluidité d'accès à la hors-classe pour les personnels exerçant sur des postes adjoints, de titulaires de secteurs, de brigades... La classe exceptionnelle a été créée pour les parcours les plus remarquables. Ne serait-il pas temps d'en tenir compte pour augmenter la fluidité évoquée plus haut ?

Quid des collègues qui, faisant une seconde carrière en tant que PE, sont déjà à un âge où ils pourraient partir en retraite mais restent en poste car pénalisés par une décote importante ? Quitteront-elles ou ils l'éducation nationale sans passer à la hors-classe ? Comment cela est-il pris en compte dans les avis ?

Vous êtes-vous imposé un contingent d'avis « très satisfaisant » ou « excellent » ? Pouvez-vous nous dire sur quels critères vous avez transformé les « très satisfaisant » en « excellent » ?

Les personnels attendent tout particulièrement la transparence sur ces questions.

Il vous faut, Madame l'Inspectrice d'Académie mesurer le sentiment qui prévaut aujourd'hui chez beaucoup de nos collègues des écoles. A la lecture de l'avis qui figure dans i-prof, ces personnels se disent déçus, s'estiment rabaissés, déconsidérés, pas reconnus dans leur travail... Leur confiance en leur savoir-faire sera nécessairement réduite et leur efficacité amoindrie. **Est-ce là le but de l'administration ?** Nous estimons qu'il est encore temps de corriger ces avis.

Afin de prévenir ce sentiment contre-productif, nous souhaitons convenir paritairement d'une correspondance note/appréciation. A telle note on appliquerait automatiquement telle appréciation quitte à ce que la DASEN donne au cas par cas un avis différent si elle l'estime nécessaire.

Les vives réactions de nos collègues confirment, s'il en était besoin, que nous sommes bien loin de l'évaluation bienveillante et positive, que le Sgen-CFDT appelle de ses vœux. Nous avons encore du chemin à parcourir !

Nous ne pouvons terminer cette déclaration sans aborder les annonces gouvernementales sur la limitation programmée du rôle des CAP. Il ne serait pas acceptable pour le Sgen-CFDT, que les CAP ne soient plus compétentes, par exemple, en matière de promotion de corps ou de grade, d'avancement d'échelon ou de mutation. Le Sgen-CFDT a prouvé pour sa part, au sein de cette CAPD, année après année, que les regards croisés des représentant·e·s des personnels et de l'administration permettent parfois d'éviter des erreurs de gestion et de trouver des solutions d'apaisement dans certaines situations, qu'ils s'agisse de temps partiels, d'affectation, d'organisation de service, etc... Même sans rôle décisionnaire, il est donc indispensable de conserver le recueil des avis des représentant·e·s des personnels sur toutes ces questions.

Nous vous remercions, Madame l'Inspectrice d'Académie, pour votre attention.