

**Déclaration liminaire intersyndicale (Sgen-Cfdt, SNUipp-FSU et Sud-Education)  
CAPD du vendredi 29 juin 2018**

Monsieur le Directeur 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 a d'ailleurs 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

C'est pourquoi les organisations syndicales SNUipp-FSU, (SGEN-CFDT et SUD-) portent 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.

Sur le sujet du départage des barèmes, la note de service ne mentionne aucun critère de départage en cas d'égalité de barème. Nous demandons la prise en compte de l'ancienneté sur l'ensemble de la carrière, tous corps confondus 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.

Concernant l'avis d'IA-DASEN, la suppression de la note et son remplacement par un avis tout aussi subjectif n'est acceptable ni par la profession, ni par nos organisations syndicales. 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, à laquelle 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.

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 à minima comme très satisfaisant.

Pour nous l'évaluation doit permettre à chaque agent de progresser dans ses missions grâce à une offre de formation initiale et continue de qualité. Nous défendons une réelle évaluation formative et ne voulons pas d'une évaluation figée avec des avis qui resteraient pérennes, sans perspective d'évolution pour les personnels. Envisagerait-on d'en faire de même avec nos élèves, brisant ainsi toute motivation et espoir de progression ? Les nouvelles modalités d'avancement ne doivent pas paraître plus injustes aux personnels que les précédentes qui reposaient déjà en partie sur des critères non objectifs.

Concernant la répartition hommes/femmes, 31 femmes et 8 hommes sont potentiellement promu.e.s.

Or les femmes représentent 82.76% des promouvables et 79.48 % des potentiellement promu.e.s.

Ce déséquilibre est encore plus flagrant sur les promotions à la classe exceptionnelle, puisque les ratios hommes/femmes ont été inversés entre les promouvables et les promus : 58 % de femmes promouvables mais seulement 40 % de promues : pourquoi ?

Afin de respecter l'équilibre, nous vous demandons de veiller au respect des règles de répartition des promotions.

C'est pour toutes ses raisons que nous vous demandons de ne pas traiter de ce point lors de cette CAPD et de le reporter à une date ultérieure.