

## Compte-rendu de la CAPA des CPE du 15 juin 2017

### Réponses de l'administration à notre déclaration :

Oui, l'administration a aussi trouvé que nous avons passé une année bien difficile. Sur le dialogue social ; on suivra les évolutions au niveau national.

Sur le recrutement et l'accompagnement des contractuels : la DIFOR et les Inspecteurs y veillent.

#### 1. Les mutations 2018

Le système de candidature pour les REP+ a pris sa vitesse de croisière.

Projet : 68 candidats, 16 postes vacants dont 3 SPEA : 1 poste reste vacant à Lavans les St Claude

19 mutations proposées dans les documents préparatoires, et au final ce sont **24 collègues qui peuvent muter après le travail en instance.**

#### 2. La hors-classe 2018

Sur nos remarques : « Nous apprenons la dynamique PPCR en marchant. Nous avons appris ensemble ».

##### 2.1. L'égalité femmes-hommes

Je demande, **avant examen individuel, qu'on revienne sur l'égalité femmes-hommes.** Je démontre les biais des évaluateurs qui ont conduit à une inégalité dont le Sgen-CFDT ne peut pas se contenter :

- 29 hommes et 30 femmes étaient promouvables
- La note de service ministérielles sur la hors classe est très claire : « Conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, vous veillerez, lors de l'établissement de ce tableau d'avancement, à accorder une attention toute particulière à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »
- Les IPR ont valorisé par un avis très satisfaisant 8 hommes et 6 femmes
- Le Recteur a valorisé par un avis Excellent 4 hommes et 2 femmes

Il y avait donc déjà 2 biais au départ qui se sont multipliés pour arriver au résultat de proposition de tableau actuel de 9 hommes et 4 femmes.

Si on s'en tient à la proportion femmes-hommes dans notre corps, il faudrait normalement promouvoir 8 ou 9 femmes et 5 ou 4 hommes. Si on s'en tient à la proportion femmes-hommes dans les promovables, il faudrait promouvoir 7 femmes et 6 hommes.

→ J'en conclus **qu'il faudrait donc au minimum promouvoir 3 femmes de plus**. Ma proposition, serait de promouvoir les 3 femmes qui risquent de partir à la retraite sans la hors-classe si on ne les remonte pas dans le tableau (je les nomme).

Réponse de l'administration : il y a beaucoup d'hommes au 11ème, et on ne peut pas tenir compte du sexe quand on estime la valeur professionnelle. (!!!)

Le SNES rejoint notre analyse et propose qu'une femme soit promue au titre de son parcours, car elle en a payé le prix dans le passé et que l'administration s'était engagée à l'époque à être vigilante sur sa carrière.

L'UNSA demande une suspension de séance, et revient avec la proposition que, s'il faut qu'une femme soit promue, il faut que ce soit la première non promue dans le tableau, pour respecter le principe de mérite.

M. Waysse, le DRH, voyant que les syndicats ne sont pas sur la même longueur d'onde, retire sa proposition, et demande l'adoption du tableau en l'état.

**Je proteste et explique qu'il est hors de question que j'approuve un tableau qui nie l'égalité femmes-hommes. M. Waysse en appelle donc au vote.**

14 pour : 6 UNSA, 8 Administration

2 contre : SGEN et SNES

## 2.2. Les avis dégradés

Toujours en observant les documents préparatoires, et comme la hors-classe est maintenant dans un dispositif transitoire prévu par les accords PPCR, nous avons voulu voir si les avis « très favorable » de l'an passé avaient bien été convertis en avis « très satisfaisant » pour cette campagne. Nous avons repéré que ce n'était pas le cas pour 8 collègues. J'ai donc **demandé la raison de ces dégradations d'avis**, car nous craignons que :

- les chefs d'établissement n'aient pas mesuré que les avis donnés cette année l'étaient pour cette campagne et les suivantes,
- les avis dégradés avaient été donnés comme une « sanction » et ne reflétaient pas le travail de toute une carrière.

L'administration n'avait pas d'explication à nous donner mais **nous a demandé de faire remonter les informations si de telles situations étaient observées. Nous avons donc prévenu les collègues concernés, et 2 nous ont fait remonter effectivement leurs situations, malheureusement telles que nous le pressentions.**

## 3. Les autres points à l'ordre du jour

Nous avons aussi traité des demandes d'affectation sur poste adapté (1 demande) et observé que personne ne relevait du dispositif parade ni ne demandait d'adaptation ou de reconversion cette année.