



**SNUipp**  
**FSU**

**CAPD 26/06/2018**

**Motion du  
SNUipp-FSU 81**

Madame la DASEN,

Cette CAPD intervient dans une fin d'année, comme à l'accoutumée très chargée, mais avec une gestion inacceptable de nombre de dossiers : l'accès à la hors-classe, le refus des temps partiels sur autorisation, la question des 3 semaines de mise à disposition des centres de loisirs pour les AVS à temps complet.

### **Temps partiels**

Concernant les temps partiels sur autorisation, nous le disons et le redisons, ils doivent tous être accordés. A une époque où le taux de chômage ne cesse d'augmenter, pourquoi ne pas partager le travail afin que chacun-e puisse choisir de mener sa vie en fonction de ses aspirations. Il est sûr que ce n'est pas au programme des libéraux qui nous gouvernent, leur volonté étant d'afficher une baisse du nombre de fonctionnaires, au détriment de ses salarié.es et usager.es.

C'est une restriction du droit des personnels que vous assumez dans ce département. Nous dénonçons une nouvelle fois la méthode mise en place, excessivement anxiogène. Les collègues ayant reçu un avis favorable n'en sont toujours pas informé officiellement... De plus les rendez-vous chez les IEN pour soi-disant écouter les personnels ne sont souvent qu'une parodie de dialogue pour annoncer la triste nouvelle (quand bien même ces derniers veulent bien s'en donner la peine...) ! Nous avons déjà dénoncé cette méthode les années précédentes et exigé qu'un calendrier clair soit établi et communiqué.

Cette année encore, les demandes de temps partiels des personnels ayant des dossiers médicaux n'ont pas tous été accordés. Certains dossiers médicaux identiques à ceux de l'an passé ont été refusé, contrairement à l'année précédente. Comment la médecine statutaire qui ne connaît pas les personnels peut mettre en doute l'avis d'un confrère qui suit un patient parfois depuis de nombreuses années !

Ces choix de temps partiels permettent aux collègues d'articuler leurs vies personnelles et professionnelles de manière équilibrée. Ces refus de temps partiels vont donc impacter les conditions de travail de l'ensemble des collègues. En effet, ces personnels, notamment ceux faisant des demandes pour raison de santé, vont-ils être en mesure d'assurer leur service ? Nous vous demandons de nous communiquer le taux d'arrêt maladie des personnels ayant eu un refus de temps partiels l'an dernier comparé au taux départemental global, comme nous vous le demandons depuis deux ans déjà.

### **AVS :**

Concernant nos collègues AVS, nous voulons dire ici toute l'indignation que suscite le traitement de ces personnels par l'administration.

Pour rappel, le SNUipp-FSU vous avait dans un premier temps écrit le 13 avril, Mme la DASEN, pour soulever un problème juridique sur les 3 semaines de mise à disposition pour les AVS à temps complet pendant les vacances d'été qui leur sont imposées. Nous nous appuyons sur le Code de l'éducation Article L216-1 et la Circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017 qui précise que « *les AESH peuvent être mis à disposition des collectivités territoriales mais uniquement sur le temps périscolaire qui ne comprend pas les vacances scolaires.* » Ce courrier est resté sans réponse. Puis, nous avons appris, par des personnels AVS, qui l'avait eux-mêmes appris par un courrier de

la DDCSPP en date du 17 mai 2018 , que ces mises à disposition étaient suspendues pour l'été 2018. A aucun moment, le SNUipp-FSU n'a été contacté par l'administration pour le tenir informé de cette décision et répondre à la demande qu'il avait faite par courrier. Lors de la CAPD du 23 mai, suite à notre question sur ce point, vous nous avez confirmé, Mme la DASEN, que ces mises à disposition étaient gelées pour cette année 2018. Quelle ne fut notre surprise mais surtout notre colère, quand, mi juin, plusieurs collègues AVS nous ont informés qu'ils avaient reçu des courriers de mise à disposition pour les centres de loisirs. Là encore, aucune communication de l'administration vers les AVS ou leurs représentant-es.

Pour le SNUipp-FSU, il est proprement scandaleux de revenir sur une annonce qui a autant de conséquences sur la vie personnelle des agent-es, de les manipuler en leur disant tout et son contraire. Nous n'acceptons pas que notre institution ait un tel comportement, contraire à tous les principes qu'elle se doit de défendre.

Cette épisode est révélateur du mépris envers les personnels AVS, qui exercent des missions extrêmement difficiles sans compter leurs heures et pour un salaire dérisoire. Dans de nombreux départements, ces 3 semaines sont comptabilisées comme du travail invisible. Si vous vous acharnez à leur imposer ces 3 semaines, c'est que vous estimez qu'ils sont correctement payés pour le travail qu'ils font. Et la seule solution envisagée par l'administration pour contourner ce problème légal serait de baisser les quotités à 75 %... Quelle belle promotion de la précarité !

Il est également révélateur du mépris envers le SNUipp-FSU81, qui recherche toujours la discussion mais qui se retrouve systématiquement face à un mur : absence de réponse à notre courrier, très grandes difficultés à joindre la DSDEN par téléphone, demande d'audience refusée, finalement arrachée au dernier moment. Et c'est au SNUipp-FSU81 que l'on reproche de refuser le dialogue !

Le SNUipp-FSU n'accepte pas la précarité, et la combat depuis toujours. Il continuera à le faire en exigeant que la loi soit respectée pour nos collègues AVS et en œuvrant pour la création d'emplois statutaires de la Fonction Publique. Il apportera tout son soutien et son expertise aux collègues qui décideront, si vous persistez, de saisir le Tribunal Administratif, malgré toutes les pressions et les chantages à l'arrêt de leur contrat qu'ils-elles sont susceptibles de subir.

### **Hors classe :**

Le SNUipp-FSU 81 rappelle qu'il est opposé aux promotions au mérite. Pour nous, les enseignant-es doivent avancer à une cadence unique et au rythme le plus rapide. Nous revendiquons un passage à la hors-classe pour tous-tes avant de partir à la retraite, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Le nouveau texte réglementaire le permet. L'esprit du PPCR (avec une revalorisation de nos salaires, l'intégration d'une partie de nos primes à l'indiciaire, un déroulé quasi linéaire dans la classe normale) était bel et bien un accès à la hors-classe pour toutes et tous. Il y est écrit que « *la carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades* », ce qui n'était aucunement le cas jusqu'à maintenant.

Soyons clair : l'ancien système de promotion n'était pas un modèle d'équité, loin s'en faut : il était possible de voir des inspections aboutissant à un rapport plutôt favorable, voire élogieux, sanctionnées par un demi ou un quart de point : la note était donc une modalité d'évaluation particulièrement opaque !

Mais qu'en est-il de celui-ci ? Avec PPCR, le déroulé des carrières reste toujours lié au contenu de l'inspection. Pour le SNUipp-FSU 81, la seule solution pour éviter l'arbitraire, c'est bien une déconnexion complète entre passages d'échelons au rythme le plus rapide pour toutes et tous et inspections ! Le retour à des promotions au barème, souhaité par d'autres, ne résoudra pas ce problème !

Les opérations d'accès à cette hors classe, sous leurs nouvelles modalités, ont engendrées incompréhension et amertume. Parmi celles-ci, on trouve notamment la situation spécifique des ex-instituteurs et institutrices, ainsi que l'avis rendu par la hiérarchie.

Tout d'abord, les avis basés sur des rapports d'inspection plus ou moins anciens, comme sur une connaissance plus ou moins réelle des enseignantes et enseignants, engendrent de profonds

sentiments d'injustice voire de mépris lorsque l'investissement quotidien n'est pas reconnu, a minima, comme très satisfaisant. De surcroît, ces avis ont un caractère pérenne et figent l'appréciation portée sur les enseignantes et enseignants. L'avis émis est censé apprécier notre «*valeur professionnelle*» et dans notre culture professionnelle, ces appréciations, ces mots, tel que «très satisfaisant», «satisfaisant», «à consolider» sont chargés de sens. Ils renvoient à la perception de la manière dont nous exerçons notre métier. Certains avis sont basés sur des rapports d'inspections anciens : il est difficile d'accepter que vous puissiez penser que les collègues concerné.es par un avis négatif n'aient pas pris acte des remarques faites sur ces anciens rapports afin d'améliorer leurs pratiques professionnelles.

Cette évaluation corrélée à l'avancement vise à sélectionner ceux et celles qui progresseront plus vite du fait d'un avis « *très satisfaisant* » ou « *excellent* ». De fait, elle introduit une discrimination au sein d'une équipe : un même métier, une même ancienneté, mais pas le même salaire. Cela produit un profond sentiment d'injustice pour nombre d'entre nous.

La dignité professionnelle et la reconnaissance sont pourtant essentielles. Le travail en équipe participe à la réussite des élèves et nous avons besoin d'être fédérés et non mis en concurrence. Cette concurrence, incapable de soutenir l'amélioration qualitative du service public, produit des effets malsains sur les relations collégiales et ne participe pas au climat serein dont notre profession a besoin pour enrichir ses méthodes et ses pratiques.

D'autre part, à ce sentiment d'injustice peut s'en ajouter un autre, en cas d'égalité de barème, quand l'ancienneté dans le corps est prise en compte pour départager les candidat-es et non l'ancienneté de l'ensemble de la carrière d'enseignante et enseignant des écoles, désavantageant ainsi en particulier celles et ceux qui ont été institutrices et instituteurs dans la perspective de l'accès au grade de la hors classe avant le départ à la retraite.

De plus, nous notons des erreurs qui modifient substantiellement le classement des collègues. En effet, de nombreux et nombreuses collègues sont lésé.es de 20 points du fait de la prise en compte (qui, par ailleurs, nous apparaît juste) de l'ancienneté dans l'échelon au 01/09/2018 plutôt qu'au 31/08/2018 comme les textes le prévoient. Les collègues lésé.es sont celles et ceux qui atteignent une ancienneté dans l'échelon 10 de 4 ans : le barème d'échelon qui leur a été attribué est de 50 points. Or, au bout de 4 ans dans l'échelon 10, ces collègues passent automatiquement au 11ème échelon et devraient donc bénéficier d'un barème d'échelon de 70 points. Le SNUipp-FSU 81, qui a relevé cette erreur, vous a alerté de ce dysfonctionnement qui entraîne pour nous une inégalité de traitement inacceptable entre collègues. Pour l'instant, il semblerait que le ministère évoque un effet d'aubaine pour évoquer ce couac, sans pour autant envisager de corriger les erreurs induites par le changement de date de prise en compte de l'ancienneté dans l'échelon ! Nous n'imaginerions pas une seule seconde que vous puissiez nous demander de valider les documents préparatoires en l'état, l'idée d'invoquer encore une fois un possible recours au tribunal administratif dans cette instance nous étant si désagréable !

Enfin, nous nous interrogeons sur les critères de départage que vous avez choisis.

Nous avons travaillé sur une alternative à votre proposition de promotion qui permettrait d'une part de corriger ces erreurs et d'autre part de prendre en compte l'AGS en cas d'égalité de barème. Nous la proposerons à la validation de cette CAPD.

Par ailleurs, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas encore reconnue totalement, avec seulement 76,81 % de promues alors que les femmes représentent 80 % des personnels enseignants dans le département. Nous saluons tout de même vos efforts par rapport à la dernière CAPD de promotions où vous avez délibérément choisi de promouvoir près de 70 % d'hommes à la classe exceptionnelle...

Enfin, nous nous étonnons du traitement des personnels exerçant ou ayant exercés un mandat syndical pour le SNUipp-FSU 81 : aucun d'entre nous ne bénéficie d'un avis supérieur à « *satisfaisant* », l'une d'entre nous ayant le privilège de se voir gratifiée d'un avis « *à consolider* »... L'étude corrélée des dernières listes électorales avec les avis délivrés pour ces promotions montre que ce n'est nullement le cas pour les membres des autres organisations syndicales représentatives du département (l'analyse est la même concernant les dernières promotions à la classe exceptionnelle). Il est impensable qu'un engagement syndical en général, et dans une

organisation qui serait ciblée, puisse être pénalisant dans le déroulement de carrière. Le volet pédagogique est l'une des deux jambes du SNUipp-FSU, mais ne vous inquiétez pas Madame la DASEN, nous ne nous retrouvons pas boiteux à la lecture de vos avis !

Ainsi, le SNUipp-FSU 81 revendique dès cette CAPD :

- l'application du protocole PPCR qui prévoit une carrière sur au moins deux grades pour toutes et tous, en particulier, les collègues prochainement retraitables doivent prioritairement bénéficier de la hors classe ;
- que vous mettiez par principe l'appréciation « très satisfaisant » à l'ensemble des enseignant-es promouvables à la hors-classe. Les enseignant-es doivent être toutes et tous reconnu-es pour travailler efficacement en équipe et non pas « mis en concurrence » pour accéder à la hors-classe.
- qu'en cas d'égalité de barème, l'ancienneté de service (AGS) soit prise en compte sur l'ensemble de la carrière sans distinction. En effet, la situation des ex-instituteurs-trices, génération encore majoritaire chez les promouvables, est actuellement désavantagée par un barème qui, en cas d'égalité, prend en compte l'ancienneté dans le corps des PE et non l'ancienneté dans l'ensemble de la carrière. Tous ces personnels doivent pourtant accéder à la hors-classe avant de partir en retraite ;
- de rectifier les erreurs induites par le changement de date de prise en compte de l'ancienneté dans l'échelon qui lèse des collègues de 20 points.
- que les promotions prennent en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour le SNUipp-FSU 81, l'accès à la hors classe doit respecter la proportion des hommes et des femmes dans le corps des PE.
- la prise en compte des carrières "retardées" pour celles est ceux qui ont été institutrices ou instituteurs par rapport à celles et ceux qui ont déroulé une carrière uniquement de PE ;

Nous vous avons déjà fait part de ces revendications lorsque vous nous avez reçu jeudi dernier.

Dans un courrier en date du 22/06/2018, une partie de ces revendications a été exprimé de façon unitaire au ministre avec l'UNSA, le SGEN et la CGT. Ces 4 organisations syndicales ont de plus demandé au ministre de prévoir, dès l'année prochaine, la révision des avis portés cette année.

L'avis du SNUipp-FSU 81 sur votre gestion des promotions 2018 à la Hors-classe : « à *consolider* » ! Par vos manières calamiteuses et autoritaires de gérer la question de la hors classe, vous êtes en train de dégoûter (et le mot est mesuré) les derniers.ères collègues qui croyaient encore en votre bonne foi ! Il est encore temps de prendre en compte nos remarques pour améliorer la situation.

Les personnels de ce département (enseignant.es et AVS) ont le sentiment de n'être que des pions que l'on déplace, convoque, sanctionne pour un rien ; le traitement du dossier des AVS et le flou autour des avis pour le passage à la Hors-classe ne vont pas améliorer la situation... Nous avons besoin d'un traitement digne, que l'on nous fasse confiance, que l'on nous informe, que l'on nous soutienne ! Vous avez choisi les pressions, les divisions et les restrictions comme moyen de gestion de vos personnels, allant parfois même au-delà des lois. Il faut que cela cesse immédiatement !