

Avancement de carrière prévu pour le 7ème et le 9ème échelon.

L'IA a précisé en préalable que l'évaluation faisait partie du statut de la fonction publique même si une réflexion sur les modalités et les critères retenus pour le classement étaient toujours possible.

Le SNUDI-FO a rappelé son souhait d'une progression identique pour tout le monde, sans discrimination et discriminant. Le SNUDI-FO ne remet pas en cause le principe d'une évaluation mais conteste la corrélation qui existe entre évaluation et déroulement de carrière. Le nouveau système d'évaluation mis en place par PPCR ouvre l'ère de l'arbitraire le plus total.



Certaines organisations favorables à PPCR indiquent qu'il y a moins d'inégalités. Nous sommes en désaccord total !

Avant PPCR, même si tout n'était pas parfait, loin de là, il y avait un barème pour les promotions avec l'Ancienneté Générale de Service comme élément central. La note pédagogique était cadrée par une grille si bien que peu de différences existaient entre les collègues d'un même échelon, cela a même été reconnu par l'IA qui justifie ce pouvoir accru de la hiérarchie sur les promotions par « il y a les bons » et les « moins bons ».

Avec PPCR, les accélérations de carrière relèvent du fait du prince. L'évaluateur a tout pouvoir pour décider de qui est promu (il lui met « excellent ») et de qui ne l'est pas (à peu près tous les autres).

Certaines organisations indiquent que les différences de salaires sont moins importantes avec PPCR. C'est oublier un peu vite que pour une même ancienneté, entre un PE (qui n'a pas pu passer à la hors classe car mal évalué) au 11ème échelon de la classe normale (2578€ environ) et un PE à la classe exceptionnelle (3719€ environ), il y a plus de 1000 € de différence de salaire !

A la loterie de l'Education Nationale, avec PPCR, il y a peu d'élus et beaucoup de perdants...

Si le SNUDI-FO se félicite pour les collègues promus, pourtant, comment pourtant justifier que certains collègues, qui ont toujours eu de très bons rapports d'inspections, et qui sont encore jugés satisfaisants ou très satisfaisants, ne soient pas promus ?

Le SNUDI FO est intervenu pour demander à ce que soit pris en compte comme deuxième critère de promotion, non pas l'ancienneté de corps mais l'ancienneté générale de service (afin de ne pas pénaliser des anciens instituteurs ou des collègues reclassés...).

L'Inspectrice d'Académie a accepté cette modification. Il y a donc trois personnes initialement non promues qui entrent dans le tableau de promotion.

Ainsi le projet d'avancement a été modifié pour 2 anciens instituteurs et 1 PE reclassé. Pour les autres PE concernés, le projet communiqué reste le même.

Bilan chiffré :

Pour l'avancement accéléré au 7ème échelon :

176 promouvables

53 promus (il devait y avoir 52 promus, mais en ajoutant un reliquat de l'an dernier une 53ème

personne a été promue)

Au final, ne sont promus que ceux qui ont l'appréciation « excellent ».

Pour l'avancement accéléré au 9ème échelon :

280 promouvables

84 promus

(Tous les collègues « excellents » + 5 « très satisfaisant »)

Le SNUDI-FO a insisté sur le problème des collègues qui n'ont pas eu de rendez-vous de carrière pour des raisons diverses : collègues à l'étranger, en détachement, en disponibilité, en congés maladie, maternité, parentale ou sur des postes adaptés. Les collègues ne bénéficient pas d'une égalité de traitement car ils ne peuvent faire valoir leurs compétences et les défendre au cours d'un entretien. L'administration a estimé qu'elle se basait sur les dossiers des enseignants, voire d'un entretien... et qu'il y avait donc égalité de traitement.

Le SNUDI-FO a fait remarquer que les collègues qui n'ont pas eu d'entretien carrière sont sous-représentés dans les promus : seulement 6 % pour le 7ème échelon et 10 % pour le 9ème échelon au lieu de 30%. L'égalité de traitement est de fait non fondée car ces collègues n'ont pas pu exercer leur droit de recours car ils n'ont pas été informés de l'avis de l'IA. Là-aussi, nous estimons que ce n'est pas correct que les collègues ne soient pas informés par l'administration de leur appréciation finale.

L'IA se déclare favorable au fait que les collègues qui n'ont pas eu d'entretien carrière puissent faire un recours. Elle propose d'envoyer un courrier qui alerte les personnels sur les informations à aller chercher pour exercer leur recours.

Le SNUDI-FO demande que les collègues faisant les recours soient entendus avec une solution de rattrapage sur fond propre, permettant de conserver la liste de promus initiale.

L'IA déclare que pour cette année, elle n'a pas de solution.

Pour les promus, l'augmentation rétroactive devrait apparaître sur la feuille de paie en d'avril au plus tôt ou sinon sur celle de mai.

L'administration précise que les IEN ont accès aux remarques des personnels qu'ils peuvent faire à l'issue de l'évaluation par l'inspecteur sur le portail du SIAE. Les personnels peuvent donc demander à rencontrer les IEN pour discuter de ces remarques.

Cependant, en cas d'arrivée dans une nouvelle circonscription, les remarques étant enregistrées avant la prise de fonction du nouvel IEN, celui n'y a pas accès.

Pour les changements automatiques d'échelon, ils ont eu lieu en janvier. Si ce n'est pas le cas, le SNUDI-FO vous invite à le signaler à la DPE en mettant le syndicat en copie.

Questions diverses CAPD du 11 MARS 2019

1) Il existe dans certaines académies (Rennes par exemple) des **expérimentations d'école du socle, rapprochement entre les écoles maternelles et élémentaires et le collège du secteur concerné**. Ce type d'expérimentation est-il prévu dans le département pour la rentrée 2019 ou les suivantes ?

IA : Rien n'est prévu pour la rentrée 2019. Pour les années suivantes, je ne peux rien dire. Ce type de structure ne peut s'élaborer qu'à la demande et en lien avec les élus et/ou les équipes (par exemple

une menace de fermeture d'école ou la volonté de revitaliser un collège). C'est un processus lent, long et complexe. Pour la Haute Garonne, l'IA ne peut pas dire si cela se fera ou pas. Les écoles du socle se font déjà dans certaines académies entre cycle 3 et collège.

2) Il apparaît que certains départements (Haut-Rhin) mettent en place les **PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé)**. Qu'en est-il en Haute-Garonne ?

IA : Dans le 31, il y a une dizaine de lieux identifiés (uniquement dans le 2nd degré). La mise en place de ces PIAL se fait en 2 phases :

- phase 1 : d'autoévaluation pour réfléchir en équipe sur les modalités de mise e œuvre de l'inclusion.
- Puis - phase 2 : on délègue aux établissements les moyens AESH d'inclusion au regard des besoins.

Dans la haute Garonne, nous n'en sommes qu'à la phase 1.

Une personne a été recrutée pour s'occuper de ce dispositif.

3) Pour plusieurs questions diverses de la CAPD du 22 février, l'administration a indiqué qu'elle allait regarder ou s'en occuper (ISSR, ATSEM Toulouse, impôts et retard de paiement, organisation du temps de travail des PES, recours PPCR Claire Sauvage et liste des formations et départs en stage MIN). Pouvez-vous nous communiquer des éléments plus précis concernant ces questions ?

IA :

Concernant les retards de paiement des ISSR :

2018 : Les retards concernant les Brigade Formation Continue (BDFC) pour les ISSR des mois de septembre et octobre 2018 ont été régularisés. Ceux de novembre et décembre le seront sur la paie d'avril.

Concernant les retards d'ISSR de l'année 2017/2018 : il ne reste que 14 dossiers en souffrance.

Le SNUDI-FO invite les collègues à vérifier (encore et encore) les fiches de paies à venir et à nous saisir si besoin. Beaucoup de dossiers ont pu avancer suite à nos nombreuses interventions.

Concernant les ATSEM (Gestion, autorité fonctionnelle, confiscation des moyens par la mairie de Toulouse) :

L'IA n'a pas d'autorité directe sur les ATSEM. Néanmoins l'IEN en charge de la maternelle rapporte que la mairie de Toulouse est consciente du problème et précise qu'en fonction de la personnalité de certains directeurs de CLAE, la hiérarchie fonctionnelle du directeur d'école n'est pas respectée.

Un questionnaire a été envoyé aux directeurs sur les ATSEM. L'IEN va analyser le retour de ces questionnaires. La question de l'autorité fonctionnelle se pose. L'évaluation de la charte des métiers doit servir pour faire évoluer les choses.

Le Snudi FO prend acte que les IEN veulent faire respecter l'autorité fonctionnelle des directeurs d'école. Nous affirmons depuis des mois que le directeur d'école est détenteur de l'autorité fonctionnelle des ATSEM et non le directeur du CLAE.

Le Snudi FO rappelle le problème de la double responsabilité sur les 10 minutes d'accueil. L'IA confirme qu'il ne peut y avoir co-responsabilité de l'école et du CLAE sur ce temps et qu'il faut clarifier les choses. L'administration s'engage à faire un courrier en ce sens aux mairies.

PES : quelle modalité pour l'an prochain ?

L'ESPE dit que l'alternance une semaine/une semaine n'est pas souhaitable et privilégierait une alternance sur 3 semaines.

L'IA n'est pas favorable à l'alternance sur 3 semaines. A priori on resterait sur le système actuel. Mais l'IA souhaite que les PES n'aient pas cours à l'ESPE le mercredi.

L'IA nous tiendra informés prochainement de ce qui sera décidé. L'administration a une réunion de travail le vendredi 15 mars à ce sujet.

Stages MIN : Suite à notre demande, une liste sera envoyée prochainement aux syndicats afin qu'ils vérifient les barèmes et critères d'attribution.

4) Le département est en **manque cruel de médecins de prévention**. Qu'est-il prévu à court terme pour pallier à cela ?

Le département en manque de médecin de prévention. Un recrutement est en cours mais il vient en remplacement d'un départ et n'améliorera pas les conditions des personnels. Il y a une réelle difficulté à recruter.

Le SNUDI-FO est également réintervenue à propos des recours Hors Classe 2018 qui n'ont pu être faits car les collègues n'ont pas été informés par l'administration de leur appréciation.

A propos des **rythmes scolaires**, le Secrétaire Général a déclaré qu'il était urgent de faire remonter les demandes de changement de rythme pour qu'elles puissent être étudiées.

Lors de la CAPD du 22 mars, l'IA avait déclaré que, contrairement à ce qui avait pu être annoncé, il n'était pas question de mettre en place le retour à la semaine toulousaine, qu'elle ne connaissait pas, et qui est incompatible avec le décret Blanquer qui ne permet pas des semaines de plus de 25h.

Le SNUDI-FO revendique un rythme national unique, et le passage aux 4 jours, à Toulouse ou ailleurs, comme cela a été fait dans environ 90% des communes.

FO a voté contre le décret Blanquer sur les rythmes scolaires car il permet aux mairies de décider de l'organisation du temps de travail des enseignants (y compris de modifier le calendrier scolaire et les dates des vacances). Il maintient la logique territoriale des décrets Peillon et Hamon dont les Projets Educatifs Territoriaux sont la pierre angulaire.