



COMPTE-RENDU DU SNUDI FO 31 CAPD DU 25/01/2019

Sommaire

Installation de la CAPD

Lecture des déclarations préalables

Approbation du règlement intérieur

Commission de réforme

Recours concernant les appréciations finales dans le cadre de PPCR – entretien de carrière 2017/2018

Examen des recours

Hors classe 2018

Mouvement des personnels

Formation des stagiaires

Installation de la CAPD

Présents : IA, SG, chef DPE, IEN-A, 2 secrétaires DPE, 5 IEN.

SNUIPP FSU 8 (4 titulaires, 4 suppléants), élus classe exceptionnelle absents

SNUDI-FO 6 (3 titulaires, 3 suppléants)

SE-UNSA 4 (2 titulaires, 2 suppléants)

Lecture des déclarations préalables

Approbation du règlement intérieur

SNUDI-FO, FSU-SNUIPP, SE-UNSA, Administration : pour

Accord oral de l'IA-DASEN pour :

- Ne pas contraindre le délai de transmission des questions diverses à 5 jours
- Accepter toutes les questions diverses des organisations syndicales

Commission de réforme

Les représentants du personnel à la commission de réforme sont élus. Cette commission paritaire composée de représentants du personnel (2 titulaires, 2 suppléants) et de médecins (2 représentants également) étudie des situations médicales (accidents de service, maladies professionnelles, invalidité...). Le SNUDI-FO siège à chaque instance (1/mois).

1 titulaire SNUDI-FO, 1 titulaire SNUIPP, 1 suppléant SE-UNSA, 1 suppléant SNUIPP.

Agnès AUBAUD siègera pour le SNUDI-FO 31 durant la mandature.

Recours concernant les appréciations finales dans le cadre de PPCR – entretien de carrière 2017/2018

IA : Il y a eu, pour l'année 2017-2018, 769 rendez-vous de carrière (1^{er} Rdv : 163 – 2^{eme} Rdv : 271 – 3^{eme} Rdv : 335).

Sur ces 769 rdv, il y a eu 47 recours gracieux : 1^{er} Rdv (accélération 6^{ème} échelon) : 3 recours ; 2^{eme} Rdv (accélération 8^{ème} échelon) : 3 ; 3^{eme} Rdv (hors classe) : 41 ; 5 ont eu une suite favorable (dont 2 suivis par FO) ; 42 recours ont été refusés.

Sur ces 42 refus, 25 saisines en CAPD ont été effectuées dont 2 hors délai. L'IA-DASEN refuse d'examiner les demandes hors délai malgré notre demande.

23 recours sont donc présentés à la CAPD.

FO : Nous attirons l'attention de l'administration sur ces chiffres (très faibles : 25 saisines de CAPD sur 769 rdv carrière) qui montrent le parcours du combattant qu'il faut faire pour contester son appréciation. C'est encore plus flagrant avec les 2 premiers rdv carrière pour les accélérations. On propose aux collègues de faire un recours avant le résultat, sans même savoir si cela impactera leur possibilité d'accélération.

Sur le calendrier tout est fait pour qu'il y ait le moins de recours possibles. Le cadre même du décret est là pour limiter les recours. Les commentaires des rdv de carrière envoyés en juillet avec trois semaines en pleines vacances pour y répondre, 1 mois pour effectuer un recours gracieux aux avis des IEN sur les 11 items et sur l'appréciation, 1 mois pour saisir la CAPD... Des collègues se découragent alors qu'ils ne sont pas nécessairement en accord avec leur évaluation.

IA : Le peu de recours s'explique car j'ai donné pour consigne aux IEN de recevoir les collègues, non pour négocier mais pour expliquer leur appréciation et donner des conseils sur le déroulement de la carrière.

FO : Nous remarquons également des disparités, des incohérences entre les avis sur les différents items et l'appréciation finale qui est souvent « tirée vers le bas ». Y a-t-il une logique de quotas ?

IA : Nous n'avons pas de quotas mais nous avons des consignes : nous ne pouvons pas mettre 100% d'excellent. Les excellents doivent représenter 10 % des appréciations. Et nous devons équilibrer « très satisfaisant » et « satisfaisant ».

Nous avons pris en compte de nombreux éléments pour la révision des appréciations finales : harmonisation entre les circonscriptions, hommes/femmes, le parcours de l'enseignant, les items évalués et le compte-rendu de l'entretien avec l'IEN. Je concède que la relation entre l'évaluation des 11 items et l'appréciation finale est complexe. Je ne veux pas de correspondance mécanique entre les deux. Il convient de distinguer les agents entre eux qui n'ont pas la même valeur, c'est un fait ! C'est un grand acquis de sortir de l'inspection et de la note qui ne laissait pas assez de latitude à l'évaluateur.

Ces évaluations sont des repères pour accompagner les agents qui en ont besoin. Le PPCR est indissociable de l'accompagnement.

De plus, il faut rappeler que grâce au PPCR, tout agent doit pouvoir passer par deux grades (classe normale et hors classe).

FO : Sur cette dernière affirmation chantée sur tous les tons, FO rappelle une fois de plus que c'est le ministère du budget (Bercy) qui fixe le taux de passage à la hors classe en fonction des contraintes budgétaires ! Il n'y a rien dans le décret PPCR qui impose que la carrière se déroule sur deux grades. A la dernière campagne, il n'y a pas eu d'augmentation significative de promus entre l'ancien système et le nouveau. Certains collègues sont d'ailleurs partis à la retraite en étant à la classe normale.

Pour le reste, tout ce que vous dites va dans le sens de plus d'arbitraire, ce que nous contestons.

Nous avons toujours revendiqué que le déroulement de carrière et l'évaluation des enseignants soient deux choses séparées. Pour autant, avant PPCR, les promotions s'appuyaient sur un barème très fortement lié à l'ancienneté générale de service (2 X AGS + note). La note était avant tout basée sur notre capacité à enseigner et non sur une évaluation sur l'ensemble de la carrière avec certains items contestables : relations mairie, parents, agir de façon éthique ... ce qui était de notre point de vue bien moins aléatoire et injuste/arbitraire.

D'autres organisations ont pointé des incohérences, des appréciations incompréhensibles. Nous sommes disposés à prendre une position commune avec toutes les organisations qui constatent les méfaits et l'arbitraire du PPCR, que FO n'a pas signé. Nous sommes également circonspects sur les bienfaits de l'« accompagnement ». S'il s'agit de faire progresser les enseignants en mettant par exemple en place une bonne formation continue, choisie par les personnels, nous sommes pour. Mais les faits montrent que l'on ne va pas en ce sens. S'il s'agit de mettre en place une logique de « cadrage/formatage » comme dans le cas des évaluations CP/CE1, c'est une remise en cause de la liberté pédagogique des enseignants et nous sommes contre, a fortiori si ces « accompagnements » à objectif de « formation » sont exercés par les IEN, fonctionnaires d'autorité et supérieurs hiérarchiques. L'IEN ne peut pas être à la fois « formateur » et évaluateur dans le cadre PPCR.

IA : C'est le grand atout de l'EN qui a des cadres pédagogiques et non administratifs.

FO : Un évaluateur pédagogue n'en reste pas moins un évaluateur...

IA : La relation hiérarchique et la relation de confiance ne s'opposent pas. Les relations dans le monde du travail doivent évoluer. Le seul point faible de PPCR est qu'un « satisfaisant » n'est pas satisfaisant pour les enseignants.

FO : Il n'est pas satisfaisant pour les enseignants car ils savent compter, ils savent qu'ils sont au final avec cette appréciation « sous la moyenne », ils savent qu'ils seront promus plus tard que les autres et perdront de l'argent. Et pire encore pour les accélérations de carrière qui ne concernent que 30 % d'heureux élus.

FO réaffirme sa revendication d'abandon de l'évaluation PPCR et d'un déroulement de carrière prenant majoritairement en compte l'AGS.

Nous souhaitons connaître la répartition des appréciations (combien de « à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant », « excellent ».)

IA : réponse à la prochaine CAPD de promotion.

Examen des recours

L'instance procède à l'examen et à la discussion individuelle des 23 saisines. La DASEN accepte de modifier l'appréciation de 12 collègues (dont 8 suivis par FO).

L'IA-DASEN s'engage à étudier le cas d'une collègue oubliée malgré notre signalement.

L'IA-DASEN ne souhaite pas porter ces décisions au vote comme le propose le SNUDI-FO. C'est pour elle une information.

Le SNUDI-FO s'oppose à cette décision et estime que ces appréciations font partie des éléments du tableau d'avancement, ce qui est de la compétence de la CAPD. Un vote unanime contre aurait pu obliger l'IA-DASEN à réexaminer les recours.

FO : Quels seront les critères pour départager les collègues pour les accélérations de carrière (1^{er} rdv et 2^{eme} rdv) ?

IA : Les promotions seront directement discutées en CAPD. Les critères ne sont pas encore totalement définis.

FO : Il y a un problème pour les collègues qui n'ont pas eu d'entretien de carrière car absents (congé maternité, longue maladie...). Ils ne connaîtront leur appréciation qu'une semaine avant la CAPD (s'ils contactent des représentants du personnel) et ne pourront pas, contrairement aux autres, faire de recours.

IA : Nous le verrons lors de la CAPD...

Hors classe 2018

FO : Si le collègue ignore quelle est son appréciation, il ne peut faire respecter son droit au recours qui relève du droit commun.

IA : Nous ferons publier le tableau d'avancement.

FO : Le SNUDI-FO demande que les collègues soient informés de leur appréciation finale.

IA : Nous n'avons toujours pas de consigne nationale à ce sujet. Mais les enseignants peuvent demander individuellement à l'administration la communication de leur appréciation, nous répondons.

FO : Certains collègues ont fait des recours sur la base des informations fournies par les organisations syndicales. Nous demandons qu'il y ait un vrai examen des recours. En particulier pour les collègues qui étaient au 9ème et 10ème échelon lors de la CAPD 2018 et qui répondent aux mêmes critères que les collègues 11ème échelon dont vous avez décidé de modifier l'appréciation de « satisfaisant » à « très satisfaisant ». Nous demandons donc un vrai réexamen des situations, de tous les recours pour la prochaine campagne de promotion.

IA : Concernant les recours hors classe, une réponse a été faite et les IEN vont recevoir les collègues qui ont eu une appréciation « à consolider ».

Nous attendons la note de service pour la prochaine campagne, qui devrait paraître en février.

FO : Vous ne pouvez attendre une éventuelle possibilité de modification proposée par le ministère, que nous demandons également, mais qui peut-être n'arrivera jamais. Vous avez pris des décisions qui en l'état conduisent à une inégalité de traitement. C'est maintenant qu'il faut réétudier les situations.

Mouvement des personnels

IA : Pas de date pour le GT mouvement initialement prévu le lundi 28 qui a été annulé. Ce GT sera une émanation du CTSD. Mais l'administration recevra les délégations syndicales en audience le mercredi 30 janvier.

Le SNUDI-FO avec SNUipp, SE-UNSA, CGT, SUD appelle les personnels à se rassembler le mercredi 30 janvier à 14h au rectorat pour défendre le mouvement. Nous ne pouvons, n'en déplaise aux défenseurs du PPCR, que faire le lien entre les attaques contre le mouvement au barème et celles contre les promotions au barème que nous vivons avec la mise en place du PPCR. Dans les deux cas, c'est l'égalité de traitement des personnels, sous contrôle des CAPD, qui est remise en cause pour instaurer l'arbitraire et le pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie.

Formation des stagiaires

IA : En relation avec l'ESPE, j'étais à priori favorable à l'alternance pour les stagiaires à une semaine à l'ESPE et 1 semaine en classe. Ce qui signifie 2 stagiaires sur un même poste, en classe ensemble le mercredi matin et en concertation le mercredi après-midi. Ce dispositif existe dans d'autres départements (Gironde, Dordogne notamment).

Néanmoins la parution de la circulaire nationale sur le mouvement implique une nouvelle réflexion. La circulaire impose autant de postes que de candidats à la mobilité, si des postes sont réservés aux stagiaires il n'y aura pas un nombre suffisant de postes pour les collègues participant au mouvement.

Le nombre de stagiaires sur l'académie sera plus élevé que l'an passé.

FO : Le premier problème pour les PE stagiaires est la charge excessive de travail qui pèse sur eux et qui est insupportable. C'est cela qu'il faut modifier en lien avec l'ESPE et la faculté pour l'obtention du master. Leurs demandes en termes de charge de travail doivent être revues à la baisse.

Quant à mettre deux PES sur un poste, ce n'est pas à même selon nous de régler ce problème. Cela peut de plus en créer d'autres : laisser 2 stagiaires en responsabilité sur une classe représente une charge de travail supplémentaire (rdv parents, livrets, commandes...) ainsi qu'une responsabilité accrue puisqu'ils ne pourront pas s'appuyer sur un titulaire.

Du point de vue des titulaires, cela nécessite également de bloquer des postes au mouvement qui ne seront plus accessibles aux titulaires et va encore réduire les possibilités de mouvement. Cela risque également de limiter les obtentions de mi-temps hebdomadaires sur autorisation.

