



Déclaration liminaire de la CAPD du jeudi 4 juillet 2019

Conformément aux engagements pris par le ministère, le ratio au niveau national promu-es/promouvables des PE passe de 13,2 % en 2018 à 15,1 % en 2019, soit une augmentation du nombre de promu-es de 1 945. Ce ratio passera à 17% en 2020, il sera alors identique à celui du second degré.

Cette augmentation doit se répercuter au niveau départemental. Par ailleurs, lors de la campagne 2018, le CAPD s'était tenue alors que le ratio national n'était pas connu et que par conséquent le contingent départemental n'était qu'estimatif et officieux. De ce fait, les résultats au terme de la CAPD n'avaient pu être officialisés...

Nous espérons qu'aujourd'hui nous éviterons ce dysfonctionnement et que vous disposez de ce contingent.

Nous actons positivement que plusieurs éléments que nous avons demandés et obtenus l'année dernière soient ainsi confirmés cette année : le critère de départage des exæquos au barème est bien l'AGS ce qui est beaucoup moins défavorable pour celles et ceux qui ont eu une carrière d'institut, le ratio hommes/femmes des promu-es a été respecté.

La note de service ministérielle n° 2019-026 du 18 mars 2019 rappelle le principe d'un déroulement de carrière pour les professeurs des écoles sur au moins deux grades. Cela signifie que tout PE déroulant une carrière complète devrait la terminer à minima au grade de la hors classe.

Force est de constater que pour l'instant cet objectif certes fort louable n'est pas atteint et reste un vœu pieux. En septembre 2018, en Aveyron, des collègues ont fait valoir leurs droits à retraite sans avoir pu bénéficier du grade de la hors classe. Ceci est particulièrement vrai pour celles et ceux qui ont été instituteurs. Nous souhaitons que lors de cette CAPD un état des départs en retraite au 1er septembre 2019 nous soit présenté.

Dès lors qu'on se fixe un objectif, il apparaît incontournable de déterminer les moyens, les actions pour l'atteindre. Qu'avez-vous prévu, Madame la directrice académique pour atteindre cet objectif ? Il s'agirait d'anticiper les départs à la retraite, à partir de 2020 car il est trop tard pour 2019, pour permettre aux collègues ainsi détectés de bénéficier en priorité de la hors classe.

A ces fins, nous vous avons transmis une liste de collègues issus-es de la campagne 2018, non-promu-es mais susceptibles d'être prochainement retraitables, nous souhaitons qu'ils, elles fassent l'objet d'une attention particulière.

Le ministère reste opposé à la révision des appréciations pour ceux qui le demanderaient n'acceptant que des révisions à la marge à titre exceptionnel pour des situations argumentées. Ce blocage des appréciations n'est favorable ni pour les promouvables, ni pour le service : il est inacceptable !

D'autant plus que lors de la campagne 2018, les collègues avaient très mal vécu les avis des IEN et appréciations du DASEN. Des IEN avaient été amenés à porter des avis sur des enseignants qu'ils n'avaient jamais rencontrés. De plus, les avis, en particulier "satisfaisant" et "à consolider", avaient été à l'origine de beaucoup d'amertume, de découragement et de colère chez les collègues. Encore une opération défavorable pour les collègues mais aussi pour le service.

Avez-vous pu faire le point sur les demandes de révisions reçues ? Nous souhaitons que chaque demande fasse à minima l'objet d'une réponse.

Pour la campagne 2019, sont concerné-es des promouvables non promu-es en 2018 et donc qui ont reçu un avis IEN et une appréciation DASEN "sur dossier" et des nouveaux promouvables qui auront "bénéficié" d'un rendez-vous de carrière. Dans un souci d'équité, afin de ne privilégier ni les uns ni les autres, nous demandons que les ratios d'appréciations "excellent", "très satisfaisant"... pour les nouveaux promouvables soient sensiblement les mêmes que pour les promouvables de la campagne 2018. Nous souhaitons donc avoir les statistiques permettant de le vérifier.

Nous avons constaté lors de la campagne 2019 une surreprésentation des conseillers pédagogiques et maîtres formateurs dans les avis excellents, c'est à nouveau le cas cette année (près de la moitié) : ce n'est pas le rôle de la hors classe que de récompenser les fonctions spéciales, pour cela, il y a la classe exceptionnelle. Pour le SNUipp-FSU, la proximité de ces personnels avec les IEN ne peut être sans influence sur leur avis et nous dénonçons à nouveau cet état de fait qui démontre un manque d'équité.

Pour terminer, le SNUipp-FSU veut rappeler ici ses mandats d'un déroulement de carrière totalement déconnecté de l'évaluation et d'une carrière unique à l'ancienneté fusionnant les grades de la classe normale et de la hors classe.