



Déclaration spécifique - Hors-classe



Les délégués des personnels du SNUipp-FSU, au plan départemental comme au plan national, interviennent depuis des mois sur la question du dispositif d'élaboration du tableau d'avancement à la HC. Ils ont intensifié leurs interpellations ces dernières semaines. Le tableau présenté à cette CAPD est profondément modifié suite aux actions du SNUipp-FSU. Il permet de redonner, pour partie, sa dignité à notre profession. Celle-ci avait été fortement ébranlée dans le cadre de la communication des avis des IEN, nous y reviendrons. Désormais, deux tiers de nos collègues disposent d'un avis « très satisfaisant ». **C'est une avancée que nous mettons au crédit de l'action de notre organisation. Pour rappel, le premier tableau indiquait une proportion de seulement un tiers des collègues recensés avec un avis stabilisé "très satisfaisant" par l'IA-DASEN.**

Cet avis a été modifié dans le cadre d'une grille objective. Tous les collègues dont l'avis de l'IEN était « satisfaisant » alors qu'ils bénéficiaient d'une note supérieure à la note pivot dans leur échelon d'inspection, ont obtenu un avis "très satisfaisant". Pour autant, vous avez fait le choix, Monsieur l'Inspecteur d'Académie, de ne pas aller au delà. Ainsi dans le cadre des distorsions entre circonscriptions, fonctions, genre, ... vous vous êtes appuyé sur l'avis de l'IEN en vous laissant pour marge de hausser d'un cran celui-ci. Or, nous contestons et contestons toujours la fiabilité de l'opération d'attribution des avis par les IEN. **En cela, si les distorsions ont été réduites, leurs principes demeurent.**

Nous notons aussi le remplacement du dernier discriminant. La date de naissance remplace désormais l'ordre alphabétique. Cela permet d'améliorer un peu le classement des collègues les plus proches de la retraite. Pour autant nous argumenterons encore sur la prise en compte de l'AGS en premier discriminant.

Alors oui, ce tableau d'avancement est marqué par les interventions du SNUipp-FSU, il constitue une avancée par rapport au précédent et redonne un peu de leur dignité à nos collègues, mais il reste marqué par les errances d'un dispositif insuffisamment préparé et compris.

A cette heure, le contingent de la hors classe n'est pas connu. Les maîtres de Bercy semblent ferrailer ferme! Sans contingent, les délégués des personnels du SNUipp-FSU rappellent que cette CAPD ne peut ne peut prendre aucun avis.

Parce que les délégués des personnels du SNUipp-FSU savaient que cette première année, de mise en place des nouvelles procédures d'étude du tableau d'avancement à la hors classe, nécessitait la plus grande attention, parce qu'ils savaient ce que représente pour notre profession tout acte d'évaluation, parce qu'ils croient toujours et encore en l'intelligence collective, ils avaient demandé, dès la publication de la note de service hors classe, la tenue d'un groupe de travail. L'administration départementale n'a pas jugé bon d'y répondre favorablement. Elle s'est ainsi privée d'un espace de réflexion, de débat et d'anticipation.

Au fil des opérations, nous vous avons interpellé régulièrement, vous alertant sur l'avancement de ce dossier afin de s'assurer d'un temps nécessaire à un traitement d'une évaluation sérieuse et respectueuse des personnels.

Dès la communication des avis des IEN sur iprof, nos collègues nous ont massivement alerté sur la distorsion entre leurs inspections passées et l'avis recueilli. Pire, une belle majorité de ces derniers ne pouvaient que s'étonner d'un avis péremptoire et dévalorisant de la part d'un supérieur qu'il n'avait jamais rencontré ! L'étude du premier tableau d'avancement reçu le 25 mai n'a fait que confirmer nos craintes !

Les griefs sont multiples et nous les reprenons un à un :

- **Les avis des IEN ne reposent ni sur une grille départementale ni sur des critères objectifs !**

Au niveau global, l'affichage était terrible. Pour les IEN, seul 1/3 de la profession mérite d'être observé comme « très satisfaisant ». On rappelle que pour nombre de nos collègues, il s'agissait d'une évaluation à l'aveugle et que même les rapports d'inspection précédents n'avaient pas ou infiniment peu été consultés. Sur quelles bases cet avis a-t-il donc été

formé? On hésite : la réputation, la lecture d'un CV sur iprof, l'arbitraire aussi dans certains cas... Pour preuve, aucune grille d'évaluation n'a été communiquée lorsque la demande en a été faite. De toute évidence le temps indispensable à un travail sérieux d'évaluation n'a pas été mobilisé.

Pour faire autorité, une évaluation doit être objective, bienveillante et comprise de la personne évaluée. A défaut, cette évaluation est autoritaire et est au service d'un préjugé. En l'espèce et de façon incontestable sur certains secteurs, celui-ci était négatif voire très négatif à l'endroit de notre profession.

Comment expliquer et accepter des écarts de plus de 20 pts du taux de « très satisfaisants » entre les circonscriptions : le passage du col de l'Escrinet serait-il un facteur explicatif ? Comment expliquer et accepter qu'au sein de certaines circonscriptions les ratios homme/femme, pour ce même avis marquent un écart de 6,5 et 9 pts ? Sont-ce les réminiscences d'une pensée d'un autre temps ? Comment expliquer et accepter que seuls 11,76% des collègues TR, moins de 20% des collègues adjoints sont reconnus « très satisfaisant » quand d'autres catégories le sont à plus de 50% et plus ? Plus étrange encore, comment expliquer et accepter qu'on observe un écart de 40 pts concernant le taux de « très satisfaisant » entre les directeur d'élémentaires et les directeur de maternelle ? On n'ose avancer des hypothèses ...!

Il y a un an, nous avons affirmé que le nouveau mode d'évaluation fournissait une chance aux IEN de reprendre tout leur rôle auprès des équipes. En effet, la disparition de l'inspection et du rôle de la note dans le déroulement de carrière leur en donnaient l'opportunité. L'occasion n'a pas été saisie et en un temps où les messages ministériels renient la professionnalité et l'engagement de notre profession, cette opération semble clairement dans la même perspective. Personne n'a intérêt à créer une fracture entre la hiérarchie et ceux qui, dans des conditions difficiles et quelle que soit leurs fonctions : remplaçants, directeurs, adjoints, conseillers pédagogiques, maîtres formateurs, maîtres de rased, d'up2a, ... sont au plus près de l'action en faveur de la réussite des élèves. Mais chacun doit prendre la mesure de ses actes. Cet épisode marquera durablement notre profession.

Le SNUipp-FSU rappelle l'engagement sans faille de la profession, nous attendions des IEN que l'avis «très satisfaisant » soit l'avis de base. Une autre logique a prévalu, nous le dénonçons!

Avoir l'ambition d'enseigner se suffit comme idéal, nul besoin de mesurer l'ambition des uns et des autres par la volonté d'atteindre une autre fonction. Le SNUipp exige un profond respect pour l'ensemble des personnels et pour toutes les fonctions, celle d'enseigner auprès de élèves ne saurait être écarté de ce respect !

- les incidences de carrière

Désormais, comme le dit la note de service 2018-025 : « *La carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf, dans des cas exceptionnels, opposition motivée de votre part.* ». La question n'est donc plus de savoir si on atteint ou non la HC, mais simplement de savoir à quel rythme. Dans ces conditions, il s'agit de prendre en compte la situation des collègues retraits en septembre 2018 et 2019, afin de leur permettre une promotion dès la rentrée prochaine. C'est la seule solution pour qu'ils puissent effectivement bénéficier de celle-ci dans le calcul de leur retraite.

De plus, du fait de la structure de la profession, une telle décision permettrait de régler la situation durablement. A l'avenir, si la situation de collègues en « deuxième carrière » se posera, elle sera à la marge et pourra trouver une solution dans le cadre que nous proposons d'adopter. De plus, l'alignement du ratio à la HC avec celui de nos collègues des collèges et lycées ajouté à l'augmentation de celui-ci, doivent encore améliorer la situation dans l'avenir.

La question se posent donc avec une acuité particulière cette année et le texte et son esprit nous permettent de pallier à cette difficulté. **Le SNUipp-FSU demande donc que l'ensemble des collègues « retraits » pour la rentrée 2019 et celles d'avant soient placés en début de liste en vertu de la note de service déjà citée.**

- **des discriminants ambigus**

Alors qu'aucun texte ne précise la nature des discriminants à utiliser pour départager les barèmes identiques, l'administration a décidé d'utiliser l'ancienneté dans le grade. Elle fait le choix déterminé de considérer les collègues issus du corps des institutrices et instituteurs comme des enseignants de seconde zone. En effet, ces collègues voient leur ancienneté décomptée à la date d'entrée dans le corps des PE, niant de fait une partie conséquente de leur carrière. Là encore, nos demandes n'ont pas encore abouti alors que nous confirmons que dans bien des départements c'est l'ancienneté générale de service qui est pris en compte. **Les délégués des personnels du SNUipp demandent que le premier discriminant à barème égal soit l'AGS, les autres restant, l'échelon, l'ancienneté dans l'échelon et la date de naissance!**

- **les difficultés et aberrations techniques**

Le barème comporte une incohérence de taille dans l'attribution des points d'ancienneté dans la plage d'appel. En effet, le logiciel de calcul est mal paramétré et induit que la gestion du 1 septembre n'est pas cohérente avec la grille annoncée dans l'annexe de la circulaire. Des collègues, à leur corps défendant, se voient affecter 10 points supplémentaires cette année, ces mêmes collègues ne bénéficieront pas l'an prochain d'une progression de leur barème. C'est une erreur signalée par le SNUipp-FSU et reconnue par les services du ministère. Dans plusieurs départements et académies cette erreur a été naturellement et intelligemment rectifiée, nous constatons, que malgré notre alerte et nos interventions, il n'en est rien pour notre département. En résumé, il y a une erreur, elle est connue, identifiée, et pourrait aboutir à des recours au contentieux, mais l'administration refuserait de la corriger pour des raisons incompréhensibles.

Les délégués des personnels du SNUipp demandent que l'erreur technique soit corrigé! Sur tous ces points, nous demandons un débat et un positionnement de la CAPD.