

CAPD du 28 mai 2018 : promotions à la hors classe à la rentrée 2018

Le SNUipp-FSU lit les déclarations liminaires :

- Déclaration sur les attaques gouvernementales contre la représentation des personnels, [cliquez ici](#)
- Déclaration sur les opérations de promotions et les pratiques de l'administration, [cliquez ici](#)

L'IA répond sur la question du barème à la hors-classe (HC). Il indique avoir reçu des représentants du personnel le 6 avril (jour des vacances de printemps) à 18h. Selon lui, il a été convenu de prendre 3 éléments en compte :

- Ancienneté dans la plage d'appel (entre le 9^{ème} échelon et le 11^{ème} échelon) : entre 0 et 120 points

Échelon	9 ^e		10 ^e				11 ^e					
Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

- Appréciations des IEN (glissées vers le haut par IA) : entre 0 et 120 points :

Appréciation IEN	Appréciation IA-DASEN	Points
Très satisfaisant	Excellent	120
Satisfaisant	Très satisfaisant	100
A consolider	Satisfaisant	80
	A consolider	60

L'Ancienneté Générale des Services : entre 0 et 120 points : l'IA a publié la formule suivante **" [(nombre d'années - 20) x 6 + 'nombre de mois / 2] "** après une première publication indiquant **" [(nombre d'années - 20) * 12 + nombre de mois / 2] "**

Formule proposée par le SNUipp-FSU23 : AA/MM/JJ : formule de calcul des points d'AGS : (AA-20)*12 + MM

L'IA a donc divisé par deux le poids de l'AGS dans le barème alors même que le SNUipp-FSU23 lui avait envoyé sa proposition et écrit explicitement qu'il souhaitait voir la valeur professionnelle minorée.

L'IA a reçu une proposition du SNUipp-FSU 23 le lundi 9 avril qui reprenait ces éléments. Il a étudié la proposition et pour un collègue qui a 40 ans d'ancienneté le 3^e élément de barème amènerait à plus de 120 points. L'IA n'a pas souhaité que cet élément de barème dépasse 120 points maximum, il a donc décidé de minorer la proposition envoyée, en divisant l'AGS par 2.

Fabrice Couégnas explique à l'IA que la demande du 3^e élément de barème était notamment pour les anciens instituteurs, qui se retrouvaient discriminés et ne pouvaient pas avoir de carrière sur 2 grades (conformément aux engagements ministériels) si le barème national était appliqué. Il rappelle à l'IA que la demande du SNUipp-FSU23 était de présenter le barème en CAPD si la proposition ne faisait pas accord. L'IA a fait le choix de passer en force en publiant une circulaire sans l'accord des représentants du personnel. Le 3^e élément de barème ne dépasse 120 points que pour les anciens instituteurs, cela aurait permis de « contrer » les discriminations qu'ils ont subies jusqu'alors ; cet élément n'aurait d'ailleurs plus dépassé les 120 points d'ici 3 ans (car les anciens instituteurs auraient tous été promus). Malheureusement le document reçu ne permet pas d'isoler le critère d'AGS.

Les représentants du SNUipp-FSU23 regrettent d'ailleurs d'avoir dû, après plusieurs demandes écrites et orales auprès de la DSDEN23, s'adresser au Rectorat pour avoir des documents qui classent l'ensemble des collègues. Il est regrettable que l'administration ne donne pas aux représentants du personnel toutes les données permettant l'analyse des choix faits.

L'IA juge que les documents reçus étaient suffisants et indique que pour les anciens instituteurs le reclassement devait tenir compte des indices quand ils ont été reclassés. Les représentants des personnels expliquent à l'IA qu'à indice égal l'échelon des PE était inférieur à celui des instituteurs. Le reclassement a donc conduit à classer des instituteurs avec forte AGS dans le même échelon que des jeunes PE. Le classement à la Hors Classe se basant

sur un nombre de points attribué en fonction de l'échelon sans prendre en compte l'AGS, dans un même échelon, les anciens instituteurs avec une forte AGS sont en « concurrence » avec des PE avec moins d'AGS. Avec un tel barème, les instituteurs reclassés sont donc lésés.

- 10 ans d'ancienneté d'écart = $10 \times 12 / 2 = 60$ points
- 2 échelons d'écart : 120 points

Il est donc manifeste que l'échelon qui est largement conditionné par le mérite (poids de la note dans l'ancien barème) est survalorisé par rapport à l'AGS.

Christophe Ruby indique qu'un groupe de travail est demandé depuis plusieurs mois ; or aujourd'hui on ne sait toujours pas comment traiter les égalités de barème.

L'IA indique qu'il n'était pas tenu de faire un groupe de travail.

La responsable de la DIPER indique qu'elle a répondu par mail mais ne se souvient pas de la teneur de la réponse (!!!)

Les représentants du personnel lui indiquent que la réponse envoyée était de prendre en compte l'ancienneté dans le grade : encore une fois, cette proposition discrimine les anciens instituteurs qui n'ont pas eu de reconstitution de carrière, contrairement à ce que semble penser l'IA. Il semble plus juste de prendre en compte l'AGS.

« C'est votre opinion » répond l'IA ! Il indique que l'égalité de barème ne concernerait que 2 personnels, les modalités vont évoluer dans les années à venir. L'IA prend l'exemple d'un personnel qui a 40 ans de carrière : le 3^{ème} élément de barème lui attribuerait plus de 120 points, ce que refuse l'IA.

Julien Colombeau indique à l'IA que son calcul ne peut pas arriver en dehors des années transitoires, les personnels ne peuvent pas arriver à 40 ans de carrière sans être à la HC. L'IA acquiesce...

Fabrice Couégnas explique à l'IA qu'aucun document ne permettait de classer les collègues par l'AGS comme seul critère. Sans doute l'IA n'en possède pas non plus car cela lui permettrait de se rendre compte que seuls les anciens instituteurs, reclassés dans le corps des PE, avec une AGS supérieure à 30 ans, se trouvent lésés par rapport aux autres collègues.

L'IA explique que le reclassement à un échelon inférieur dans le nouveau corps est monnaie courante !

Fabrice Couégnas explique que l'important n'est pas le nombre de points attribués à chaque élément de barème mais la différence possible entre les personnels, qui a une influence sur le classement. Le seul élément de barème pour lequel l'écart réel potentiel est entre 0 et 120 c'est l'échelon, c'est pour cela que les anciens instituteurs sont lésés. Ce ne serait pas le cas si l'écart réel potentiel était entre 0 et 120 pour l'AGS, ce que l'IA a choisi de ne pas faire en divisant par 2 la formule proposée par le SNUipp-FSU23 pour prendre en compte l'AGS.

« C'est votre opinion » répond l'IA !

Christophe Ruby revient sur le problème des égalités de barème.

L'IA indique que le contingent a été reçu vendredi, le département devrait pouvoir bénéficier de 22 promotions à la hors-classe et 1 en liste complémentaire (une promotion éventuelle de plus).

Les représentants du personnel sont surpris : contrairement aux engagements ministériels et pour la première fois depuis des années, le nombre de personnels qui passerait à la hors classe serait en baisse ; en effet, l'année dernière, le contingent était de 24 (+2 promotions supplémentaires).

L'IA indique que le contingent académique est réparti au prorata dans les départements. Il n'indique cependant pas aux représentants où cette information peut être vérifiée, malgré les demandes....

Fabrice Couégnas demande à l'IA de profiter de cette CAPD pour apporter un peu plus de transparence sur la répartition des contingents par département et pour ouvrir un vrai dialogue constructif avec les représentants du personnel pour revoir le barème afin qu'il soit plus juste.

« C'est votre opinion » répond l'IA !

L'IA indique que sur 177 promouvables cette année, 33 hommes sont promouvables, soit 18,64 %

- Avec un contingent de 24 cela fait 4,47 hommes et 19,53 femmes, soit 4 hommes et 20 femmes.
- Avec un contingent de 22 cela fait 4 hommes et 18 femmes

L'IA indique que la demande des représentants du personnel, lors du groupe de travail, était d'appliquer le ratio femmes/hommes des promouvables au contingent de promotions : ainsi, la proportion de femmes et d'hommes dans les promouvables est la même que dans les promus. Il reprend la liste et indique les 4 hommes qui seraient promus.

Fanny Tissandier explique que cela correspond bien à la demande des représentants du personnel mais pas aux documents reçus.

L'IA indique que d'autres modalités auraient pu être appliquées : « J'aurai pu moduler mon appréciation en fonction du genre » (*comme quoi, le critère de mérite est vraiment perçu par l'administration comme le critère pour faire ce qu'on veut !*).

Fabrice Couégnas explique que l'attention particulière à l'égalité femme-homme n'est pas encore d'actualité. En effet, les documents reçus ne permettent pas d'isoler les 3 éléments de barème, ils ne permettent donc pas l'analyse des documents et des choix faits.

La responsable de la DIPER explique que les documents ont été compliqués à construire.

L'IA indique que les documents auraient été plus simples à construire si le barème national avait été appliqué.

Stéphanie Durand explique que le paritarisme n'est pas fait pour que la gestion soit facile mais pour qu'elle soit juste.

Fabrice Couégnas revient sur le critère de l'appréciation. Il s'étonne de remarquer de grandes différences entre l'ancienne note et la nouvelle appréciation. En effet certains collègues avaient une note correspondant à « insuffisant » dans la grille départementale et ont aujourd'hui une appréciation « excellent » et inversement. Si les collègues qui ont eu une évolution fulgurante ne s'en plaindront certainement pas, la baisse de note (de l'appréciation de la valeur professionnelle) pour d'autres constituait jusqu'alors une sanction qu'il convenait de justifier. Cela interroge sur les critères d'évaluation du mérite qui varient grandement d'une modalité à l'autre. Fabrice Couégnas demande si les critères d'appréciation de la valeur professionnelle ont à ce point évolué depuis l'année dernière ?

« C'est votre opinion » répond l'IA !

Il indique que la note n'est pas le seul critère pour l'appréciation. « Cela l'étonnerait qu'un personnel qui aurait été insatisfaisant dans la grille de notation départementale devienne excellent avec les nouvelles appréciations. »

Fabrice Couégnas lui démontre que c'est pourtant le cas en prenant l'exemple de plusieurs collègues sur les documents.

« C'est votre opinion » répond l'IA !

Sandrine Gorgeon demande à l'IA de prendre en compte le travail des représentants du personnel, lorsqu'ils prennent la parole pour donner des informations car ce ne sont pas de fausses informations et le SNUipp-FSU a toujours apporté des arguments vérifiés et vérifiables. Le premier réflexe ne peut être systématiquement de taxer les représentants du personnel de malhonnêteté ou de personnes qui ne comprennent pas les choses.

Fabrice Couégnas regrette l'absence des IEN qui posent des critères discriminants pour les promotions des collègues mais ne viennent pas les expliquer. Heureusement que les PE ont d'autres pratiques d'évaluation que leurs inspecteurs.

« C'est votre opinion » répond l'IA !

Julien Colombeau demande quel impact a le RDV de carrière pour ceux qui en ont eu, quels sont les critères pour les autres. L'IA explique que la liste est longue, les RDV de carrière ne sont pas pris en compte, « ce serait discriminant »... Pour lui il ne faut par ailleurs pas mépriser un élément de barème...

Fabrice Couégnas demande ce que les représentants du personnel doivent répondre aux collègues qui ont le sentiment d'être dévalorisés. L'IA indique qu'ils doivent se tourner vers leur IEN.

Françoise Charrat indique que les appréciations sont un ou deux mots qui constituent le seul retour professionnel sur les pratiques de collègues qui s'engagent sans compter pour leur classe. Les IEN sont de moins en moins présents dans les écoles, l'appréciation prend d'autant plus d'importance pour les collègues.

Christophe Ruby indique que les collègues ont aussi sollicité l'appréciation de l'IA qui n'était pas portée à leur connaissance. L'IA indique que les appréciations ont été « glissées vers le haut », comme le SNUipp-FSU l'avait demandé lors de l'audience (ex : appréciation IEN = satisfaisant donne avis IA = très satisfaisant). C'était effectivement une demande du SNUipp-FSU23...

L'IA indique que le fonctionnement n'est pas le même qu'avec les notes. Il souhaite que soit observée la personne qui pourrait intégrer la liste principale si une promotion de plus était accordée.

Christophe Ruby évoque le fait qu'une collègue n'ait pas été classée, au prétexte qu'elle avait déposé son dossier de départ en retraite.

Annie Hoair indique que la collègue a été contactée et a souhaité maintenir son départ en retraite.

Fabrice Couégnas attire l'attention de l'IA sur la demande de l'approbation de la liste des promus qui a été faite : le contingent n'étant pas connu, les promotions ne peuvent être validées, la CAPD d'aujourd'hui doit pouvoir donner lieu à une discussion sur le barème. Il prend l'exemple de personnels qui, avec 47 points d'AGS, seraient promus alors que d'autres ne le seraient pas avec 75 points d'AGS.

L'IA calcule le nombre de points maximum rapportés par l'AGS : 90 points.

Les représentants du personnel indiquent que le nombre de points minimal doit avoisiner les 30, le critère d'AGS est donc un critère sur 60 points et non 120. Le critère d'appréciation de la valeur professionnelle est finalement sur 20 points (très satisfaisant -20 pts-, excellent -120pts-). L'IA s'était engagé à faire un élément d'AGS sur 120 points, seul l'échelon remplit cette condition.

« C'est votre opinion » répond l'IA !

Christophe Ruby remarque que certaines personnes seraient promues avec 6 ans d'ancienneté en moins que d'autres qui ne le seraient pas. Cela ne semble pas juste aux représentants du personnel, mais à l'IA, si !

L'IA indique que les promotions ne seront validées que le 5 juin. Il souhaite profiter de la semaine pour « engager une réflexion sur les égalités de barème ».

Fanny Tissandier indique que la plupart des DASEN ont reporté les promotions à la HC fin juin ou début juillet. Elle demande à l'IA de faire de même.

L'IA indique que le calendrier des instances est restreint, du fait des boycotts des « CAPA » ! Il ne peut donc pas prévoir de dates trop tardives. Curieux que ce calendrier soit si restreint pour l'administration alors que le SNUipp-FSU23 n'a cessé d'attirer l'attention sur le déroulement des instances et a constamment essayé de les

anticiper en demandant des groupes de travail et en faisant des propositions concrètes pour faire avancer les choses.

« C'est votre opinion » répond l'IA !

Fabrice Couégnas fait remarquer que dans les autres départements le barème n'intègre peut être pas l'AGS mais les IA ont eu une attention particulière pour les personnels proches de la retraite pour leur garantir une carrière sur 2 grades. L'IA ne le fait pas et ne peut pas le faire avec les documents fournis. C'est ici la négation des accords PPCR du fait d choix de l'IA.

« C'est votre opinion » répond l'IA !

Fabrice Couégnas remarque que les représentants du personnel du SNUipp-FSU n'ont jamais eu l'habitude de boycotter les CAP (cf les comptes-rendus des CAPD des 6 dernières années). Il regrette que l'IA n'attende rien de l'expertise des représentants du personnel, les décisions finales sont celles qu'il présente en début de séance, aucune modification de ce que veut l'IA n'est possible. De plus les représentants ne reçoivent plus des documents de travail complets en temps et en heure pour pouvoir préparer les instances...

L'IA, imperturbable, indique que l'ordre du jour est épuisé.

Christophe Ruby demande que soit traitées les égalités de barème. L'IA indique que le cas ne devrait pas se poser cette année, le ministère préconise l'ancienneté dans l'échelon. Les représentants du personnel demandent que ce soit l'AGS, l'IA accepte. En cas d'égalité d'AGS, l'âge sera le critère discriminant, comme pour les autres opérations.

Les représentants du personnel demandent quand seront traités les temps partiels sur autorisation ? Les questions diverses ? L'IA indique que ce sera abordé à la dernière CAP du jour.

Bilan de cette CAPD qui a duré 2 heures 30 : aucune avancée, pas de discussion, un déni assumé du paritarisme... Que de temps perdu pour tout le monde !

Les représentants du SNUipp-FSU23 à la CAPD : Marie-Claire Boucher, Françoise Charrat, Julien Colombeau, Fabrice Couégnas, Stéphanie Durand, Sandrine Gorgeon, Christophe Ruby, Fanny Tissandier.



SNUipp
FSU 23