

DECLARATION PREALABLE - CAPD du 29 mai 2018

Sur l'Accès à la Hors Classe

Le SNUipp-FSU70 dénonce l'opacité et la maltraitance envers les personnels.

Alors que notre ministre vante l'école de la confiance, je cite « *L'école de la confiance ça signifie beaucoup de choses ça signifie tout d'abord la confiance du ministre dans les acteurs du système et évidemment particulièrement aux professeurs de France* », nous voyons se multiplier les signes de mépris et de maltraitance envers les personnels.

Ainsi, dans le cadre du chantier « Dialogue social » de la concertation Action Publique 2022, le gouvernement a présenté vendredi dernier aux organisations syndicales représentatives ni plus ni moins qu'un projet de « suppression du paritarisme » afin de faciliter une « déconcentration managériale » de la Fonction publique. C'est inacceptable !!

Ce projet propose la suppression du paritarisme, l'abolition des Commissions Administratives Paritaires (CAP) en ce qui concerne les mutations, l'élargissement des sanctions disciplinaires sans contrôle des recours, la suppression des CAP par corps,...

La FSU appelle les agent-es à réagir à cette attaque frontale contre leurs droits.

Aujourd'hui, c'est avec écœurement que nous voyons se mettre en place dans notre département les nouvelles modalités d'accès à la hors classe.

Les critères retenus laissent apparemment toute latitude pour introduire l'arbitraire et l'injustice au prétexte de reconnaître le mérite.

Une carrière résumée en un mot !

Ainsi le barème est presque entièrement déterminé par l'avis de Mme l'inspectrice d'académie, lequel est lui-même induit par l'avis de l'IEN.

Cet avis est composé d'un mot ou deux maximum : « à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant », « excellent » !

La carrière d'un fonctionnaire, le montant de sa fiche de paye tiennent en un ou deux mots, sans aucune justification, sans aucune explication.

C'est la toute puissance du chef qui peut ainsi s'exercer dans l'arbitraire le plus total : c'est le rêve du New Public Magement. La carrière des agents tient ainsi dans la main de la hiérarchie.

Ainsi une collègue nous interroge : « *J'ai vu mon avis sur l'prof. Je me pose une question : comment une IEN que, pour l'instant, je n'ai rencontrée qu'une ou deux fois entre deux portes, qui ne me connaît pas, peut mettre un avis résumant ma carrière ?* »

C'est pourtant comme cela que cela fonctionne. Nous le dénonçons régulièrement : celui qui connaît bien son chef, pour quelque raison que ce soit, a beaucoup plus de chances d'être bien évalué que celui qui lui est inconnu !

L'avis du Dasen : un couperet irrévocable

Nous dénonçons également l'aspect irrémédiable de l'avis du Dasen. La circulaire ministérielle précise : « *J'appelle votre attention sur le fait que l'appréciation qui sera portée cette année*

conformément aux orientations précitées sera conservée pour les campagnes de promotion ultérieures si l'agent n'est pas promu au titre de la présente campagne. »

Aucune marge de progression pour nos collègues ? Certains ont encore plus de 20 ans de carrière devant eux..... Comment peuvent-ils se projeter dans leur travail, s'investir... ?

Départagés par l'ordre alphabétique !

Autre ignominie : c'est l'ordre alphabétique qui, en dernier lieu va départager les candidats aux barèmes identiques, et ils seront nombreux vus les éléments constitutifs. L'ordre alphabétique va décider de votre avancement, de votre paye ! C'est ignoble !

Un fonctionnement départemental qui ne respecte pas la note pédagogique

Comme nous avons pu le constater, des collègues bien notés, avec des postes reconnus, se voient barrer l'accès à la hors classe par un avis « à consolider ». C'est bien le caporalisme qui est à l'œuvre avec des supérieurs hiérarchiques qui usent de cet avis pour régler des comptes.

Les anciens instituteurs déclassés

Un autre critère pour départager les ex aequo est l'ancienneté dans le grade. Avec ce critère, les anciens instits se voient nécessairement rétrogradés derrière les collègues PE depuis le début de leur carrière.

En résumé : une évaluation « à la louche », avec des critères opaques, inégalitaires. Nos collègues sont choqués, maltraités. Certains sont sidérés, d'autres en colère, d'autres encore écœurés.... Tous travaillent dur, chaque jour, au service de la réussite de leurs élèves, dans leur classe. Cette manière de les considérer est condescendante. Les promotions au mérite sont sensées motiver les enseignants ? Vous n'allez que démotiver nombre de nos collègues.

Un nouveau barème...et des incohérences !

C'est évidemment sur l'avis donné par la DASEN que nous pointons des incohérences.

Comme cet avis sera définitif et non réactualisé pendant tout le reste de la carrière (ce que dénonce le SNUipp-FSU), sa construction ne peut que faire débat Cette année, contrairement à ce qui devrait se faire les années suivantes, l'avis ne s'appuie pas forcément sur un entretien de carrière qui donne lieu à un rapport explicatif, il n'y a pas eu de CAPD de recours si le collègue est en désaccord avec l'avis de l'IA, mais sur une unique étude du dossier avec un avis non argumenté sur des collègues que parfois l'IEN n'a pas pu visiter !

Ainsi, selon la circonscription où l'on se trouve, le pourcentage de personnels avec un avis " excellent " est totalement différent :

15,49% d'avis "Excellent" parmi les promouvables de la circonscription de Gray alors qu'ils ne sont que 7,5% sur Luxeuil et 6,19% sur Vesoul 1 !

Au regard de toutes ces interrogations, le SNUipp-FSU demande donc solennellement qu'aucun avis ne soit mis en dessous de " très satisfaisant".

Nous espérons que vous reconnaîtrez que l'aspect définitif de l'avis peut poser problème et que pour ces raisons, comme les Dasen de la Creuse et de la Vienne par exemple, vous répondrez à la demande du SNUipp-FSU 70 en transformant tous les avis " satisfaisant " en " très satisfaisant ".