

## Compte-rendu de la CAPD du 28 août 2020

Vos représentant.es étaient réuni.es pour la dernière des CAPD promotions.

En effet, la loi de transformation de la Fonction publique dépossède les salariés d'acquis de longue date : le droit d'être représentés en commission paritaire, pas des collègues élu.es, forts d'une expertise des dossiers de carrière, à même de déceler des erreurs, de défendre des situations personnelles injustes et surtout de faire avancer les grandes orientations et les choix de règles et critères pour amener du progrès dans la profession de manière collective.

Après la disparition des CAPD mouvement, dont les collègues ont largement pu voir les effets néfastes lors de ces mutations très compliquées, ce sont les promotions qui seront désormais gérées par la seule administration à partir de 2021.

Cette CAPD a pourtant montré, une fois encore que les syndicats sont indispensables au bon fonctionnement des opérations et à la défense des intérêts des collègues. Pour exemple : outre les erreurs dont certaines très conséquentes, que nous avons pu faire corriger, nous avons surtout lutté contre un système injuste et des nouveaux critères que le sont d'autant plus.

Explications !

### 1. Hors classe 2020

Nombre de promotions possibles : 224 (contingent fixé par le ministère)

Nombre de promouvables : 1329

(Pour rappel, la condition d'accès au grade de professeur des écoles hors-classe est d'être depuis dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale depuis 2 ans minimum au 31/08/2020. Les enseignant.es en disponibilité qui exercent une activité professionnelle sont désormais promouvables.)

### L'esprit injuste des promotions hors classe :

Les collègues sont classé.es selon un barème national composé de :

- l'avis final de l'IA-DASEN qui se traduit en points :

Appréciation	Points
Excellent	120
Très satisfaisant	100
Satisfaisant	80
A consolider	60

- Et de l'Ancienneté dans l'échelon au 31 août 2020 qui se traduit en points :

Echelon et ancienneté en années dans l'échelon au 31 août	9 + 2	9 + 3	10 + 0	10 + 1	10 + 2	10 + 3	11 + 0	11 + 1	11 + 2	11 + 3	11 + 4	11 + 5 et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

Comme chaque année, le SNUipp-FSU a dénoncé l'esprit et les travers de ce système basé sur le mérite. Les avis posés la 1<sup>ère</sup> année, en 2018, ont été mis hors RDV carrière, attribuant un « satisfaisant » ad vitam à 80% des collègues, dont certains avaient des notes et rapport pourtant excellents ! Ces avis sont pérennes et personne ne le savait à l'époque-: une injustice et un manque de considération incroyables. De plus, les anciens instit passés PE par liste d'aptitude sont particulièrement lésés car ils n'ont pas bénéficié de reconstitution de leur carrière et sont pénalisés par leur ancienneté dans l'échelon de PE.

Alors que la hors classe devrait maintenant être atteinte par toutes et tous avant la retraite, elle reste en fait un grade au mérite, et nombre partent en retraite sans l'atteindre.

Le SNUipp-FSU continue à se battre pour que l'ancienneté soit l'élément déterminant du barème.

### **Comment a choisi de procéder l'IA-DASEN de Meurthe et Moselle pour sélectionner les promu.es :**

1. Il a donc promu 89 enseignant.es ayant les plus forts barèmes (de 190 à 160 points).
2. Les 11 anciens instit passés PE par liste d'aptitude, à l'exclusion des avis « à consolider » ou d'opposition sont promus. Grâce à nos acquis des dernières CAPD, l'IA a continué à avoir une attention pour certains retraitables (nés entre 1954 et 1963) hors barème.
3. Ensuite, on trouve 149 collègues avec une égalité de barème à 150 points.  
-> Les 18 enseignant.es retraitables au 11<sup>e</sup> échelon avec 150 points ont été promus

-> Les 107 promotions restantes à 150 de barèmes ont été discriminées selon des nouveaux critères :

Désolante nouveauté, notre IA-DASEN a décidé, à l'encontre de la note de service et de ce qui se fait dans la plupart des départements, de retirer l'AGS (ancienneté) des critères alors que lui seul rattrapait un peu les injustices !

Voici donc les critères retenus malgré nos arguments (qui n'auront plus la possibilité d'être discutés désormais) :

*Rédigé par vos représentant.es SNUipp-FSU 54*

- 1 – Echelon (par ordre décroissant)
- 2 – Avis final DASEN (qui compte donc une 2<sup>e</sup> fois ! Nous avons obtenu qu'il ne soit pas le 1<sup>er</sup> critère.)
- 3 - Ancienneté dans l'échelon par ordre décroissant
- 4 - Ancienneté dans le grade par ordre décroissant

Ainsi les 107 promotions ont été attribuées par l'application de ces critères.

Enfin, conformément aux textes, l'équilibre femmes/hommes a été rétabli pour approcher la proportion de femmes dans le corps enseignant 1<sup>er</sup> degré (84%) : 5 hommes ont ainsi été retirés du tableau des promotions au bénéfice de 5 femmes.

Enfin, une liste de complémentaire a été établie pour palier l'éventuel départ en retraite de 4 collègues promu.es.

VOTE : les syndicats ont unanimement voté contre ce tableau d'avancement, fait rare qui symbolise bien la déception exprimée par beaucoup de collègues.

#### **4. Classe exceptionnelle 2020**

##### **Remarques préalables :**

Les avis sont normalement revus (mais pas forcément modifiés) chaque année par les IEN. Il y a des quota pour les avis excellents et très satisfaisants

Cette année, ils étaient visibles sur i-prof (service SIAE) depuis le 17 août. Mais les collègues n'ayant pas été averti.es, certain.es ne les auront pas vu et n'auront pas pu les contester si besoin.

Le SNUipp-FSU a fait remarquer que Nancy 4 est toujours très bien doté en avis excellent...(Nancy 4, ce sont les collègues rattaché.es directement à la DSDEN...). Le SNUipp-FSU est de manière générale, opposé à ce type d'avancement au mérite, mérite très subjectif et lié donc, souvent à des fonctions particulières.

##### **Mode d'accès :**

Il existe 2 viviers car 2 modes d'accès.

Le vivier 1 nécessite un acte de candidature. 152 dossiers de candidatures au vivier 1 ont été reçus. Sur ces 152 dossiers, 38 ont été invalidés car les enseignant.es concerné.es ne justifiaient pas de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Cette année, 91 promotions possibles pour 143 promouvables : 65 pour le vivier 1 (114 promouvables) et 26 pour le vivier 2 (26 promouvables).

## Choix des promu.es :

Le barème national est constitué de points pour l'avis de l'IA (contingenté) et de points pour l'échelon et ancienneté dans l'échelon. Les collègues sont classé.es selon ce barème.

Au vivier 1, le dernier promu a 70 de barème.

Au vivier 2, toutes et tous sont promu.es.

Au vivier 1, l'équilibre femmes/hommes a été rétabli en promouvant 4 femmes à la place d'hommes. De plus, 4 personnes sont sur liste complémentaires pour palier les 4 départs éventuels en retraite.

Au vivier 2, le manque de promouvables ne permet ni de rétablir l'équilibre femmes/hommes ni de composer une liste complémentaire...

VOTE : encore un vote unanime contre ce tableau d'avancement. A noter que les documents de travail revus ont été envoyés aux syndicats jeudi soir (à cause du groupe de travail placé jeudi matin et malgré le travail des services) : difficile dans ces conditions d'en faire une étude sérieuse !

### 5. Echelon spécial de la classe exceptionnelle

Peuvent accéder à l'échelon spécial, les enseignants ayant, à la date du 31/08/2020, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade de classe exceptionnelle. La carotte ultime des enseignant.es dit.es les plus « méritant.es ». Mais le ministère calcule mal ses contingents alors que les promotions pourraient bénéficier à des collègues aux autres grades (classe normale ou hors classe).

En effet, seulement 7 enseignant.es promouvables pour 15 promotions possibles... Tous et toutes promu.es donc.

VOTE du SNUipp-FSU (seul à siéger pour ce volet) : ABSTENTION en raison des problèmes de contingent et de l'esprit de ces promotions au « mérite ».

*A noter pour finir, que le SNUipp-FSU 54 n'a pas manqué de souligner le problème posé par ces promotions très tardives. Les enseignant.es ayant déposé une demande de départ en retraite vont donc apprendre leur promotion la veille de la rentrée et devoir peut-être, décider de prolonger d'une année afin d'en bénéficier, en ayant perdu leur poste ! Nous leur souhaitons une bonne et rapide réflexion !*