



## Déclaration du SNUipp-FSU du Loiret CAPD du 12 juin 2018

Monsieur le Directeur Académique,

Les modalités d'accès à la hors-classe pour 2018 avec un barème reposant sur deux éléments principaux (l'ancienneté dans la plage de promotion et l'avis du supérieur hiérarchique) ainsi que l'attente de la décision définitive du taux de promotions suscitent de nombreuses interrogations.

Si nous nous félicitons du respect de la proportionnalité hommes/femmes dans le ratio promus/promouvables, les trois appréciations possibles des avis émis par l'Inspecteur de circonscription, « très satisfaisant », « satisfaisant » et « à consolider », quant à elles, sont lourdes de sens car elles renvoient à la reconnaissance de l'institution sur l'exercice du métier. Cette diversité d'avis basés sur des rapports d'inspection plus ou moins anciens comme sur une connaissance plus ou moins réelle des enseignants engendre de profonds sentiments d'injustice pour de nombreux enseignants. De surcroît ces avis ont un caractère pérenne et figent l'appréciation portée sur les enseignants. Cet avis doit pouvoir évoluer selon nous.

Les enseignants ont besoin d'être tous reconnus pour travailler efficacement en équipe et non pas « mis en concurrence » pour accéder à la hors-classe. Le système éducatif français a la chance d'avoir des enseignants investis, qui font face à des difficultés de plus en plus prégnantes et qui s'évertuent avec peu de moyens à faire réussir tous les élèves.

Aussi, la note de service du 19 février 2018 précisant que « *la valorisation de ces critères se traduit par un barème national dont le caractère est indicatif* », nous vous demandons donc, monsieur l'Inspecteur d'Académie, de mettre par principe l'appréciation « très satisfaisant » ou « excellent » (puisque vous avez le « pouvoir » d'ajouter cette « dimension ») à l'ensemble des enseignants promovables à la hors-classe dans un souci d'égalité de traitement. Ainsi, la pérennité de l'avis, requis par la circulaire, serait beaucoup mieux perçue. Dans le cas contraire, nous vous demandons de permettre un avis évolutif pour les prochaines campagnes.

D'autre part, à ce sentiment d'injustice peut s'en ajouter un autre où, en cas de départage de barème, c'est l'ancienneté dans le corps des PE qui est prise en compte et non l'ancienneté de l'ensemble de la carrière d'enseignant des écoles, désavantageant ainsi fortement les anciens instituteurs.

Nous vous demandons donc également, afin que cette injustice soit réparée, qu'en cas d'égalité de barème l'ancienneté de service soit prise en compte sur l'ensemble de la carrière sans distinction.

Enfin, dans le cadre du PPCR qui a engendré ce nouveau système, la même note de service de février 2018 précise « *la carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades....* ». Aussi, pour respecter ce cadre, nous vous demandons que tous les collègues promovables et retraitables au 1<sup>er</sup> septembre 2018 soient promus afin qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, renoncer à leur retraite et bénéficier ainsi de cette promotion. Nous vous demandons également que les promovables retraitables « potentiels » au 1<sup>er</sup> septembre 2019 soient également promus pour respecter l'esprit du PPCR.

Pour conclure, le gouvernement envisage de vider les commissions paritaires de leurs attributions et de supprimer les Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Pour le SNUipp et la FSU, *« ces orientations sont en rupture avec le travail réalisé actuellement par les représentants et les élus des personnels pour améliorer les conditions de travail, garantir l'égalité de traitement, proposer des améliorations et protéger les personnels de l'arbitraire de hiérarchies ou des erreurs de l'administration »*.

Il invite donc l'ensemble des personnels à manifester leur désaccord avec ces projets en signant massivement la pétition pour le respect et l'amélioration de leurs droits. Celle-ci en est actuellement à près de 19 000 signatures en une semaine.