Section meusienne du Syndicat National Unitaire des instituteurs professeurs d'école et p.e.g.c.
BP 10069 55102 VERDUN cedex tél. : 03 29 86 42 87 courriel : snu55@snuipp.fr

Fédération Syndicale Unitaire

SNUipp - FSU

Déclaration du SNUipp-FSU 55 à la CAPD 7 juillet 2020

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

Nous voici réunis pour la CAPD consacrée à l'examen des tableaux d'accès à la hors classe.

Contingent hors classe

Conformément aux engagements pris par le ministère, dans le cadre de la mise en œuvre de PPCR, le ratio de promotions à la hors classe des PE passe à 17 % et devient égal à celui du 2d degré. Cet alignement progressif sur le ratio des corps enseignant-es du second degré a permis depuis 2018 à près de 6 000 PE supplémentaires d'accéder à la hors classe.

Cela coupe définitivement court aux dires qui annonçaient qu'en ayant signé les accords PPCR, il y aurait une baisse des possibilités d'accès à la hors classe et nous nous en félicitons.

Un barème injuste

Depuis la mise en œuvre du nouveau barème, nous n'avons cessé de vous alerter sur les dysfonctionnements du logiciel de calcul notamment sur les anciennetés d'échelon si la date de promotion se situe sur une borne de chaque palier. Nous vous ferons l'économie de reprendre chaque intervention en CAPD, les courriers et mails que nous avons fait parvenir. Je me souviens des réponses faites alors : « il n'y a pas d'erreur dans le logiciel ». Mais voilà que cette année, on nous annonce une mise à jour de l'application qui corrige ces erreurs et prend en compte nos remarques en partie.
Vous et vos services n'ont pas entendu nos alertes et donc validé deux campagnes de promotions sur des bases de calcul qui ont pu léser certains collègues. C'est regrettable pour ces collègues et pour le dialogue social…
Si nous disons en partie, c'est parce que nous considérons toujours inacceptable que les absences sans traitement soient déduites de l'ancienneté d'échelon. Dans certaines situations, ce retrait peut engendrer une baisse de 10 voire 20 points du barème ! Ce retrait étant déjà appliqué sur l'AGS...
Quid de cette information lorsque les collègues reçoivent l'autorisation d'absence sans traitement ?

Avec ce correctif de l'application, nous considérons qu'il aurait été nécessaire d'informer la profession et surtout les personnes impactées par cette modification. En l'état, il est incompréhensible pour les collègues d'avoir le même barème que celui de la campagne précédente. Sans aller très loin dans le tableau, parmi les non promus, nous avons dénombré plus 25 collègues dans ce cas. Les services ont-ils fait cet état des barèmes inchangés ?

Les inégalités demeurent

Si le ratio et le nombre de promotions ont progressé depuis 2018 de façon sensible, il n'en demeure pas moins que les modalités d'accès posent encore questions.
La première porte sur l'équité de traitement notamment au sujet des appréciations DSAEN. Celles-ci conditionnent une part importante et même souvent principale du barème.
Avec la mise en œuvre des nouvelles procédures, la première cohorte s'est vue attribuer une appréciation sur la base du dossier et des rapports d'inspection. Cette appréciation est pérenne. Les collègues ayant passé la plage d'appel du 3ème rendez-vous de carrière n'auront plus la possibilité de voir modifier cette appréciation.
Force est de constater que ces appréciations lors de la première campagne ont été largement minorées par rapport à celles posées lors des rendez-vous de carrière. Nous avions soulevé dès la première année le faible ratio d'appréciation « excellent » particulièrement dans notre département.
Pour le SNUipp-FSU, il s'agit clairement d'une inégalité de traitement qui risque d'avoir des incidences dans les campagnes à venir.

Quelques chiffres pour illustrer ces inégalités
10ème échelon 169 promouvables et seulement 4 avis excellent
9ème échelon 158 promouvables et 52 avis excellent

Même si on prend en compte les « 10ème échelon » de l'an dernier qui sont passés à la hors classe (10), cela donne 14 excellent sur 179 soit un taux d'excellent de 7,8% contre un taux de 33% pour les « 9ème échelon ».

Cela va amener à promouvoir dans les années à venir des « 9ème échelon » au détriment des « 10ème échelon ». Pour rappel, la différence entre appréciations satisfaisant et excellent est de 40 points !

Fort de ce constat implacable, que comptez-vous faire et mettre en place pour enfin prendre en compte le déroulement de carrière de la façon la plus objective qu'il soit et corriger les inégalités subies par les collègues ?