



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE
des Instituteurs, Professeurs d'écoles et PEGC
Section de la CREUSE
542 - Maison des Associations et des Syndicats
Immeuble de Braconne
23000 - GUERET
Téléphone : 05 55 41 04 81 - 06 30 17 47 53
Courriel : snu23@snuipp.fr

À Guéret, le 29 juin 2018

À

Monsieur l'Inspecteur d'Académie

Directeur des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

Objet : CAPD des 3 et 4 juillet 2018

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

Les dernières opérations d'affectation des personnels auront lieu le 3 juillet. Cette dernière phase de mouvement a donné lieu à 3 courriers du jeudi rectificatifs, dont le dernier la veille de la clôture du mouvement qui aura duré moins d'une semaine. La première phase du mouvement elle-même avait fait l'objet de nombreuses modifications. Ceci n'est pas de nature à garantir aux personnels la transparence et l'équité des opérations de mouvement. Aussi, à quelques jours de la CAPD nous souhaitons que soient éclaircis les points suivants avant de pouvoir procéder aux opérations d'affectation :

- le département compte cette année 18 personnels stagiaires. 2 seront en prolongation de scolarité et sont donc reversés au mouvement des PESA 2018/2019 et 6 ont obtenu un poste au mouvement principal. Il ne reste donc plus que 10 personnels stagiaires sans poste. Or, vous avez réservé 22 postes pour les stagiaires dans le mouvement complémentaire. Nous souhaiterions connaître les raisons qui expliquent ce choix qui va pénaliser lourdement les PE restés sans poste à l'issue du mouvement principal et les conditions d'affectation sur ces postes puisque ces dispositions ne sont pas prévues au règlement intérieur du mouvement,
- vous avez assuré [REDACTED] d'une priorité d'affectation suite à votre décision de fermer son poste le 20 juin, sans préavis et vous lui imposez de fait de participer au mouvement complémentaire, en dehors des dispositions prévues au règlement intérieur du mouvement : nous souhaitons donc connaître quelles informations lui ont été données puisqu'elles n'ont fait l'objet d'aucune discussion ni d'aucun ajout au règlement intérieur du mouvement,
- des personnels sans affectation n'apparaissent pas dans la liste des personnels sans poste : il s'agit de Madame [REDACTED] et de Monsieur [REDACTED]. Nous souhaitons savoir s'il s'agit d'un oubli ou s'il existe une explication particulière,
- depuis plusieurs années, la stabilité de l'équipe pédagogique de l'école [REDACTED] est remise en cause. Après le mouvement principal, vous affectez la directrice de l'école sur une mission particulière [REDACTED] sans appel à candidatures, sans consultation du CTSD et du CDEN pour l'affectation d'un moyen à ces missions, sans consultation de la CAPD pour l'affectation du personnel. De ce fait, chaque année, ces postes [REDACTED] ne sont pas offerts au mouvement : ceci organise le turn over des personnels sur l'école,
- monsieur [REDACTED] a conditionné son engagement à la formation CAPPEI aux conditions de remboursement des frais engagés. Il vous a écrit pour connaître ces conditions, il n'a reçu aucune réponse,
- vous avez justifié le choix de procéder à des fermetures de classe en juin par le fait que « beaucoup d'autres départements en faisaient autant » citant particulièrement votre homologue de la Corrèze. Or, après vérification, il n'a procédé à aucune

fermeture en cette fin d'année. Par contre, les IA-DASEN de Corrèze et Haute Vienne proposent dans le cadre du mouvement complémentaire, un groupe de travail relatif à la composition des services de TRS afin que les personnels postulent sur des supports identifiés et que la stabilité pédagogique des écoles soit autant que possible assurée. C'est un élément déterminant pour assurer la réussite de tous les élèves et faciliter le travail en équipe. Or, à ce jour, les personnels à temps partiels, les directeurs-trices d'école ne connaissent pas l'identité du personnel qui complètera leur service, ni les jours correspondant à leur décharge/jour libéré. De la même manière, les personnels qui effectueront les décharges ne sont pas mis dans les meilleures conditions pour préparer leur rentrée. Dans ces conditions, il est difficile d'anticiper la préparation de la rentrée, sur le plan professionnel comme personnel (nourrice pour les enfants, organisation personnelle...). Nous souhaitons que cette information soit enfin donnée aux personnels avant la fin de l'année scolaire et que, comme nous le demandons depuis de nombreuses années, un travail paritaire soit mis en œuvre sur ce dossier,

· dans le cadre du mouvement des stagiaires 2018/2019, le rang au classement est retenu comme « *barème* » pour l'affectation des personnels. Nous contestons ce choix qui ne constitue pas un critère judicieux au regard de la charge de travail qui attend les stagiaires et des contraintes qui peuvent être les leurs. Le barème ordinaire, prenant en compte les expériences antérieures dans l'éducation Nationale nous semblerait plus juste. Dans le cadre de ce mouvement pour la rentrée 2018, vous avez fait le choix de « classer » en dernier une collègue en prolongation de scolarité pour cause de congé maternité dans l'année. Ainsi, sa maternité la conduit à choisir en dernier son poste support, elle est ainsi affectée 32 km plus loin que l'année précédente. C'est ici un positionnement choquant qui constitue de votre part une nouvelle remise en cause les accords Fonction Publique sur l'égalité professionnelle. Nous vous avons alerté sur cette situation par un courriel en date du 26 juin 2018. Nous n'avons pas reçu de réponse sinon cet arbitrage inique.

L'engagement avait été pris de faire un appel à volontaires pour l'accueil de stagiaires. Ce n'a malheureusement pas été le cas, qu'est-ce qui justifie ce revirement ? L'engagement avait également été pris de ne pas imposer de stagiaires aux personnels qui en manifesteraient la volonté. Cet engagement n'a pas non plus été tenu, comment cela se justifie-t-il ?

Concernant les opérations de promotions et tout particulièrement l'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle, de nombreuses questions restent elles aussi sans réponse :

· dans le cadre de la préparation de la CAPD classe exceptionnelle, vous avez fait parvenir des documents de travail qui ne mentionnent que les personnels proposés à la promotion et non l'ensemble des personnels promouvables. Ce n'est pas acceptable puisqu'il est impossible pour les représentants des personnels de procéder à une quelconque vérification des barèmes. Nous vous remercions de leur faire parvenir sans délai le tableau de classement de l'ensemble des promouvables,

· vous n'avez jusqu'alors à aucun moment mis en œuvre le protocole relatif à l'égalité professionnelle ni les circulaires spécifiques qui prévoient que le ratio femmes /hommes des promus soit a minima conforme au ratio femmes/hommes des promouvables : nous vous demandons une nouvelle fois de mettre en œuvre cet engagement du ministère. Ce choix assumé -par des formules malheureuses que nous ne reprendrons pas- vous a conduit à promouvoir 60% d'hommes alors qu'ils ne représentaient que 40% des promouvables. Ce n'est de notre point de vue pas acceptable !

· de nombreux collègues vous ont fait part de leur impossibilité de candidater à la classe exceptionnelle –la période de candidature étant limitée strictement à la période de vacances, ils n'ont pas eu l'information- et ont sollicité la possibilité de postuler « hors délai ». Vous leur avez refusé cette autorisation. Or, dans le cadre d'une question diverse au CTA du 6 juin 2018, Madame la DRH par réponse écrite nous a indiqué que la répartition entre les départements du contingent académique se faisait selon 2 critères :

- les candidatures recevables au titre du vivier 1 de chaque département,
- les effectifs d'agents classés au dernier échelon de la hors classe pour le V2 de chaque département,

Si tel est le cas, le refus de prendre en compte ces demandes alors que la Corrèze par exemple a fait le choix d'allonger la plage de candidature, aura conduit le département à perdre des promotions, pénalisant ainsi les personnels,

· Monsieur [REDACTED] a fait un recours hiérarchique concernant l'accès à la classe exceptionnelle sur le contingent 2017. Il n'a reçu aucune réponse. Il a demandé à consulter son dossier personnel : il n'a reçu aucune réponse. Il a demandé à modifier son dossier personnel I-prof dans lequel est mentionné qu'il est au 5ème échelon alors qu'il est au 6è ; une partie de sa carrière est de plus tronquée. Aucune réponse. Il est promouvable sur le contingent 2018. Quelles dispositions comptez-vous prendre ?

· Dans le cadre de l'accès à la hors classe, nous vous avons alerté lors de l'entrevue du 6 avril 2018 à 18h, convoquée la veille pour le lendemain, sur la situation des personnels recrutés en tant qu'instituteurs, devenus PE par liste d'aptitude. Vous n'avez pas souhaité retenir notre proposition de barème, qui permet de prendre en compte cette situation spécifique, ce qui crée aujourd'hui des inégalités de traitement fortes dans l'accès à la hors classe. Or, le barème que vous avez arrêté unilatéralement, sans le présenter ni le mettre aux voix en CAPD, conduit à remettre en cause l'engagement de PPCR de pouvoir mener une carrière complète sur deux grades. Rencontrée lors d'une audience SNUipp-FSU, madame la Rectrice s'est dite sensible à cette question. Nous souhaitons donc que le dossier évolue. Or ceci ne semble pas être le cas à la lecture des documents de travail. Ainsi, il est fort possible que des collègues ayant une carrière complète, partent à la retraite en septembre 2019 sans avoir accédé à la hors classe,

· malgré nos nombreuses interventions, aucune information n'a été donnée aux personnels concernant l'avis que vous avez porté sur leur carrière. Ainsi, les documents de travail mentionnent l'avis de l'IA-DASEN mais les personnels concernés n'en ont pas connaissance. Ceci ne nous semble conforme, d'un point de vue éthique, à ce que l'on peut attendre du traitement des dossiers personnels des agents. Par ailleurs, nous ne mesurons aucun lien entre cet avis et l'évaluation chiffrée (la note pédagogique des agents). Ainsi, des personnels considérés comme « *excellent* » dans la grille de notation reçoivent l'appréciation « *satisfaisant* » de la part de leur IEN, N+1 qu'ils n'ont parfois jamais rencontré. Nombre de collègues ont reçu cet avis comme un manque de reconnaissance voire une injure à leur engagement professionnel tout au long de leur carrière. Aussi, il est prévu que cet avis soit considéré comme « *définitif* » et conservé jusqu'à l'accès à la hors classe. C'est inacceptable et ce procédé va à l'encontre de toute conception positive de l'évaluation et relève d'un mode d'évaluation-sanction d'un autre âge, contre productif pour le fonctionnement de l'Ecole, comme il l'est pour les élèves : c'est pourquoi il a été abandonné de longue date par nos collègues. En cela, vous seriez bien inspiré de suivre le choix de votre homologue de la Corrèze que vous prenez régulièrement en exemple en actant le principe d'une révision annuelle des avis, comme cela a été également arrêté pour les psychologues de l'Education Nationale,

· A l'inverse, dans le cadre de l'accès à la classe exceptionnelle, nous voyons les appréciations des personnels évoluer entre deux contingents. Ainsi, entre février et mai, des agents qui avaient reçu un avis « *satisfaisant* » sont aujourd'hui considérés comme « *excellent* » ; d'autres n'ont pas évolué. Comment devront-ils interpréter ces appréciations quand vous voudrez bien les porter à leur connaissance ?

Vous comprendrez certainement, Monsieur l'Inspecteur d'Académie, qu'il s'agit là d'autant d'éléments que vous devez éclaircir avant de procéder aux opérations de mouvement et de promotions. Les personnels peinent à comprendre les choix qui sont les vôtres alors qu'ils ne sont ni justifiés, ni expliqués. Le sort que vous réservez à la gestion des carrières des femmes dans le département (*stagiaire affectée en dernier suite à un congé maternité, remise en cause de l'égalité professionnelle face aux promotions, absence de rapport de situation comparée...*) est particulièrement choquant à l'heure où le Ministre communique largement sur les enjeux de construire dès l'Ecole une culture de l'égalité. Vos choix sont à rebours des engagements du Ministère.

Dans l'attente de vos réponses et d'évolutions significatives dans la gestion des personnels du département, nous vous prions de recevoir, Monsieur l'Inspecteur d'Académie, nos sincères salutations.

Fanny TISSANDIER



Luc MARQUES



Co-Secrétaires départementaux du SNUipp-FSU23