

# CAPD du 4 juillet 2018

## Accès à la classe exceptionnelle (contingent 2018)

### L'avis du SNUipp-FSU 23

Invoquant une nouvelle fois le décret de 1990, l'IA a reconvoqué le représentant du personnel tiré au sort pour la dernière CAPD Classe Exceptionnelle – Christian THERBY – qui était présent.

En effet, selon l'IA, parmi les élus du SNUipp-FSU23, seule Françoise CHARRAT était en droit de siéger. Le SNUipp-FSU avait demandé la convocation d'un expert : Fabrice COUEGNAS.

L'IA est absent et excusé par le Secrétaire Général qui préside la CAPD.

En amont de la CAPD, le SNUipp-FSU avait écrit à l'IA ([lire le courrier](#)) afin de lui indiquer l'ensemble des questions qui devaient trouver réponses avant de pouvoir étudier le tableau d'accès à la classe exceptionnelle (questions extraites du courrier surlignées en gris ci-dessous)

#### Quels critères ont conduit à la répartition du contingent académique de promotions ?

La chef de la DIPER indique que les critères sont le nombre de personnels et le nombre de candidats. Le SNUipp-FSU 23 indique que jusqu'à présent, les circulaires et arrêtés font en effet référence aux nombre de personnels. Si le nombre de candidats entre dans la clé de répartition, il convient d'indiquer la formule retenue.

Personne ne semble en mesure de le dire ni d'indiquer la formule retenue...

Le SNUipp-FSU23 indique que le SG du rectorat interrogé en CTA a donné son accord pour diffuser les éléments de répartition aux représentants du personnel. La DRH a pour sa part fait référence à une circulaire qui indiquerait 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,

Pour le SNUipp-FSU, il convient donc de clarifier la situation pour que la répartition du contingent réponde à des critères justes, équitables et transparents...

Après différentes manipulations des chiffres à leur disposition, les représentants de l'administration indique finalement que la répartition du contingent de promotions se fait au prorata, pour le vivier 1, du nombre de candidats du département.

Ainsi (en surligné gris le nombre de candidatures totales comprenant les « tardives » que l'IA a refusé de traiter et les pourcentages modifiés en conséquence) :

	Vivier 1					
	Personnels		Promouvables		Promus	
	En nombre	En %	En nombre	En %	En nombre	En %
Corrèze	1160	32%	49	44% / 39%	18 / 16.4	43% / 42%
Creuse	675	19%	15 / 27	13% / 22%	6 / 9,25	14% / 22%
Haute Vienne	1711	48%	48	43% / 39%	18 / 16.4	43% / 42%
Académie	3546		112 / 124		42	

On mesure donc que le fait que l'IA ait fait le choix de proposer une plage de candidatures sur la stricte période de vacances, qu'il ait refusé 12 candidatures de personnels qui ont formulé une demande quand ils ont pris connaissance de l'information, a conduit le département à être très largement sous représenté, relativement à sa population de PE, dans l'attribution des promotions. Le département a ainsi perdu 3 promotions, soit 50% du contingent attribué.

Le SNUipp-FSU a donc dénoncé vivement cette situation. Le SG a indiqué que des collègues n'avaient peut être pas candidaté dans les deux autres départements. Le SNUipp-FSU lui a répondu qu'ils avaient au moins eu l'information, l'IA de la Corrèze ayant fait le choix d'allonger d'une semaine la plage de recueil de candidature.

En effet, la Corrèze avait initialement une plage de recueil des candidatures du 3 au 16 avril (4 jours avant les vacances) et l'IA a prolongé la plage jusqu'au 25 avril (soit 3 jours après les vacances)... Nous espérons que ces informations n'étaient pas connues de l'IA au moment de la CAPD !!!

Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles pour l'année 2018

Ouverture de la campagne 2018 : saisie des candidatures du 3 au 16 avril 2018.

 Date de fermeture reportée au 25 avril 2018

 Circulaire

Le SG indique que la circulaire départementale avait permis d'informer les personnels qui ne pouvaient ignorer les conditions de candidature.

Le SNUipp-FSU indique que la [circulaire](#) indiquée, pour toute information relative au contingent 2018, précise : « Pour les années suivantes, les conditions s'apprécieront au 31 août de l'année au titre duquel le tableau d'avancement est établi, soit le 31 août 2018 pour la campagne 2018 ». Tout laissait donc à penser, à la lecture de cette circulaire, que l'examen des candidatures pour le contingent 2018 n'aurait lieu qu'à la rentrée 2018 !!!

Françoise CHARRAT indique qu'il s'agit là de pratiques qui ne sont pas respectueuses des personnels, de leurs conditions de travail et de leur humanité. En effet, les conditions de travail se dégradent années après années, les aides aux élèves se réduisent, le non remplacement des enseignants s'amplifie, ... et par ce procédé, l'Inspecteur d'Académie reconnaît un mérite plus grand aux personnels qui postulent sur le temps de vacances : c'est écoeurant.

Christian THERBY regrette que ce qui peut être fait en Corrèze avec un délai supplémentaire ne puisse pas être fait dans un autre. A l'Education NATIONALE, on pourrait s'attendre à une gestion harmonisée, identique dans l'ensemble des départements. De fait, des injustices sont créées.

A la lecture du tableau, on peut également mesurer que la proportion de promovables aurait alors été plus conforme au poids du département dans le total de personnels de l'Académie.

Le SNUipp-FSU23 a donc une nouvelle fois demandé au SG de prendre en compte ces 12 demandes. C'est une nouvelle fois refusé par le SG.

. les engagements ministériels en matière d'égalité professionnelle n'ont jamais été mis en œuvre dans le département (ratio femmes /hommes des promus soit a minima conforme au ratio femmes/hommes des Promouvables, présentation d'un rapport de situation comparée obligatoire et demandé depuis 4 ans par le SNUipp-FSU...) : nous vous demandons une nouvelle fois de mettre en œuvre cet engagement du ministère.

Le SG indique que l'IA ne souhaite pas, pour la classe exceptionnelle, respecter ce ratio et souhaite s'en tenir aux stricts critères de mérite, il ne reviendra donc pas sur la proposition de classement. Par ailleurs, il indique que les contingents de promotions sont trop faibles pour faire des statistiques. Il faudra mesurer cela sur plusieurs années.

Le SNUipp-FSU 23 trouve cette position choquante et indique que la littérature est riche en la matière, y compris de la part du ministère de l'Education Nationale. Le bilan social du ministère, le rapport de situation comparée du ministère sont autant de documents qui font état d'inégalités marquées entre hommes et femmes, tout particulièrement dans l'accès à la hors classe, conditions nécessaire pour pouvoir prétendre à la classe exceptionnelle ! Renvoyer à une « prise en compte du mérite » est d'une grande hypocrisie puisque l'appréciation de l'IA représente plus de 80% du barème des promus : il s'agit donc du fait du prince, prince qui reconnaît de fait un plus grand mérite aux hommes qu'aux femmes. Ces orientations, dans le secteur privé, seraient lourdement sanctionnées !

·Monsieur DESSEAUVE 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 promovable sur le contingent 2018. Quelles dispositions comptez-vous prendre ?

Le SG indique que son dossier est arrivé récemment : les dossiers des agents sont désormais à Limoges depuis la mise en place de la plateforme paie.

Le SNUipp-FSU considère la situation comme ubuesque : les agents sont obligés de demander la consultation de leur dossier, pourtant constitué par l'administration, pour faire valoir des services effectués par la même administration ! Plusieurs mois après sa demande, il n'est toujours pas en capacité de produire les documents qui lui sont demandés pour confirmer sa candidature. L'administration demande de mettre à jour son dossier i-prof mais n'est pas en mesure de le faire s'agissant de son échelon !

La chef de la DIPER indique qu'il s'agit des applications informatiques qui ne permettent de mettre en œuvre ces demandes.

Le SNUipp-FSU23 répond qu'il est très attaché à la professionnalité des agents, de l'administration comme des enseignants. Les outils informatiques sont au service des personnels ; se cacher derrière ces outils revient à déconsidérer les métiers et nier la capacité des agents qui interviennent à chaque étape à pouvoir influencer sur le fonctionnement de notre administration. Le SNUipp-FSU 23 a une toute autre idée du travail des agents.

Françoise Charrat indique que les outils doivent être au service de l'homme et non l'inverse.

Christian Therby indique que ces situations, ces inégalités de traitement, conduisent à la perte de confiance de la "base" concernant la hiérarchie et la difficulté de travailler en toute sérénité si il n'y a plus ce lien. Ceci va très vite mener à un manque de crédibilité de l'administration et rompt la nécessaire confiance entre les enseignants et l'administration. "

Pour le SNUipp-FSU23, ces explications techniques ne tiennent pas même si elles deviennent monnaie courante. En effet la CAPD n'est plus régie par des choix politiques mais par des contraintes techniques : c'est l'ordinateur qui décide. Les applications informatiques du Ministère empêcheraient de mettre en œuvre les engagements pris ou encore de fournir les documents dus aux représentants du personnel qui sont alors dans l'incapacité de contrôler les informations ou les opérations. Ceci est d'autant plus étonnant que le rectorat, interrogé, indique formellement le contraire.

#### La prétendue prise en compte du mérite :

Le SNUipp-FSU indique ne pas comprendre les critères de mérite : le mérite contingenté n'est pas compréhensible, cela a déjà été soulevé. Par ailleurs des collègues ont été jugés « satisfaisants » (40 points) il y a quelques mois et sont aujourd'hui jugés « excellents » (140). Une telle progression en deux mois semble en effet exceptionnelle ! Le SNUipp-FSU demande si ces collègues ont suivi des stages de formation continue intensifs... ? Une telle progression pour un élève questionnerait l'enseignant qui demanderait certainement à rencontrer ses parents pour avoir une explication ou le RASED de son secteur. De la même manière d'autres n'ont pas progressé, cela interroge également.

Le SG ne répond pas.

Françoise Charrat expose la façon dont les personnels perçoivent ces appréciations quelques mois avant leur fin de carrière. Des appréciations parfois portées par plusieurs IEN successifs sont ainsi reniées par l'appréciation pour la classe exceptionnelle, en un ou deux mots, cela peut marquer l'engagement de ces personnels pendant un temps non négligeable.

Le SNUipp-FSU 23 rappelle que l'appréciation pèse 80% du barème, ce sont donc bien les avis des IEN et de l'IA qui décident des promus, il ne faut pas se cacher derrière son petit doigt. Il demande aux IEN des précisions sur les nouvelles modalités d'évaluation. En effet, les IEN et l'IA se prononcent sur l'évaluation de toute la carrière d'agents qu'ils n'ont parfois jamais rencontrés et le plus souvent jamais observés en situation d'exercice professionnel. Le SNUipp-FSU imagine que cette situation n'est pas satisfaisante pour des personnels qui aspirent, par leur évaluation des compétences professionnelles des agents, à les faire progresser. Il nous semble qu'il y a là une négation totale de l'acte d'évaluation et du volet formatif de cet acte...

Pas de réponse de la part de l'IEN présente.

#### Statistiques de promotions sur la base des 20 promouvables retenus par l'IA :

VIVIER 1				
	Promouvables : 15		Promus : 6	
Femmes	9	60%	3	50%
hommes	6	40%	3	50%
Guéret 1	3	20%	2	33.33%
Guéret2	6	40%	3	0%
Aubusson	6	40%	2	66.67%

VIVIER 2				
	Promouvables : 8		Promus : 4	
Femmes :	6	75%	3	75%
hommes :	2	25%	1	25%
Guéret 1	1	12.50%	1	25%
Guéret2	2	25%	2	50%
Aubusson	5	62.5%	1	25%

TOUS VIVIERS				
Promouvables :	20		Promus	10
Femmes :	13	65%	6	60%
hommes :	7	35%	4	40%
Guéret 1	4	20%	3	20,00%
Guéret2	8	40%	2	60,00%
Aubusson	8	40%	5	20,00%

**Statistiques de promotions sur la base des 29 promouvables** (en intégrant les candidatures connues du SNUipp-FSU et refusées par l'IA) :

VIVIER 1				
	Promouvables :		Promus :	
	24		6	
Femmes	16	66.67%	3	50%
hommes	8	33.33%	3	50%
Guéret 1	5	20.83%	2	33.33%
Guéret2	9	37.50%	0	0%
Aubusson	10	41.67%	4	66.67%

VIVIER 2				
	Promouvables :		Promus :	
	8		4	
Femmes :	6	75%	3	75%
hommes :	2	25%	1	25%
Guéret 1	1	12.50%	1	25%
Guéret2	2	25%	2	50%
Aubusson	5	62.5%	1	25%

TOUS VIVIERS				
Promouvables :	29		Promus	10
Femmes :	21	72.41%	6	60%
hommes :	8	27.59%	4	40%
Guéret 1	6	20.69%	3	20,00%
Guéret2	11	37.93%	2	60,00%
Aubusson	12	41.38%	5	20,00%

Ces statistiques sont catastrophiques et confirment les inégalités mesurées sur le précédent contingent : il y a **65% de femmes dans les promouvables et seulement 60% dans les promues alors que l'on sait que, jusqu'à présent, l'accès à la hors classe est particulièrement discriminant pour les femmes.**

Le SNUipp-FSU23 demande donc au SG de respecter les engagements du Ministère en matière d'égalité professionnelle. Il indique pourtant que le SNUipp-FSU23 avait alerté l'IA en amont et avait indiqué qu'il porterait 2 mandats forts dans le cadre des campagnes de promotions :

- **l'égalité Femmes Hommes** : l'accès à la hors-classe est particulièrement favorable aux hommes qui sont sur-représentés dans le grade : chaque année, alors qu'elles représentent 82% des personnels, elles sont moins de 70% à accéder à la hors classe ! Par voie de conséquence, le vivier de promouvables à la classe exceptionnelle n'est absolument pas représentatif de la répartition dans la profession. Or, le poids prépondérant des appréciations accentue encore le phénomène. Le SNUipp-FSU 23 porte l'idée que, à chaque étape de promotions, la proportion femmes/hommes doit être conforme à la population considérée, afin de réellement mettre en œuvre dans notre métier l'égalité professionnelle. A minima, le SNUipp-FSU imposera que la proportion de femmes promues soit conforme à la proportion des promouvables comme le prévoit le cadre réglementaire. En cas d'égalité/de litige, les femmes seront prioritaires compte tenu de leur part dans la profession,

- **tous les personnels doivent accéder à la classe exceptionnelle avant la retraite** : permettre à un maximum de personnels d'accéder à la classe exceptionnelle avant la retraite vise à ce qu'un maximum de personnels bénéficie d'une revalorisation de sa pension. Ainsi, le SNUipp-FSU 23 porte un classement par l'âge des agents.

L'IA ne découvre donc pas la situation...

Pour le SNUipp-FSU23, le Ministère peut effectivement communiquer largement le 8 mars sur ses engagements en matière de lutte contre les inégalités femmes/hommes en nommant notamment un référent égalité dans chaque école !. Chacun a en tête le fait que ce sont autant d'annonces annuelles sans lendemain (*5 ans après la mise en œuvre du protocole égalité dans la fonction publique, aucun rapport de situation comparée n'a été produit dans l'académie ni dans le département malgré nos demandes répétées!!!*). Mais s'il venait à l'idée de l'IA de mettre en place ces référents égalités, qui les formerait ? *Sans doute les inspecteurs qui reproduisent années après années des inégalités fortes ou encore l'IA qui les valide ou les amplifie !* **Quand les cadres des éducateurs, qui doivent amener les élèves à combattre les stéréotypes de genre et à ne pas les véhiculer, se comportent ainsi, on se dit que les inégalités ont de beaux jours devant elles....**

Les promus sont finalement les suivants :

Vivier 1 : Christine FONTVIEILLE, Patricia FESSMANN, Marie Claire BOUCHER, Thierry MALAURE

Vivier 2 : Brigitte PRUDENT, Michèle BOURRAT, Jean Luc ROUBY, Daniel MANNEVILLE, Alain DESSEAUVE, Evelyne CHABREDIER,

Liste complémentaire : Georgette MOUTAUD

Les représentants du personnel ont voté contre cette proposition compte tenu des injustices criantes validées par l'IA :

- Inégalités pour candidater,
- Inégalités femmes/hommes,
- Inégalités d'appréciations.

Françoise CHARRAT, Christian THERBY et Fabrice COUEGNAS

**SNU***ipp* - FSU 