



# DÉCLARATION SNES-FSU

## CAPA HORS CLASSE des CPE

### DU 01 JUILLET 2020

A combien de rentrées sommes-nous et en serons-nous cette année ? 3, 4 ? Est-ce que cela nous a permis de résoudre certaines difficultés, de réfléchir à un quotidien professionnel de plus en plus complexe pour les CPE ? D'évoquer les éléments qui rendent nos carrières délicates et nos environnements parfois anxiogènes ? Chacun d'entre nous a pris ce temps de réflexion. Mais le ministère, à part une excitation guidée par l'usage immodéré de quelques technologies et de logiciels issues du privé, une fois de plus, et de nouveaux appétits « d'hybridation », n'a rien à proposer en termes de reconnaissance du travail des personnels, ou d'une réorientation en termes de moyens.

La préparation de la rentrée est devenue désormais notre souci. La distribution d'open badges auto attribués sera-t-elle suffisante pour qu'elle soit réussie ? Pas de création de postes, pas d'amélioration de l'entrée dans la carrière et toujours 25000 élèves en plus au plan national. Dans l'académie, un *statut quo* trop tendu, et une marge de manœuvre inexistante par rapport aux difficultés du terrain. La liste des établissements déficitaires en personnel d'éducation s'allonge, et la caravane passe.

Rien ne changera, malgré les *lamenti* entendus çà et là. Et si nous pouvons affirmer cela, c'est bien parce que la loi de transformation de la Fonction publique a barré d'un trait de plume toute forme de transparence, de possibilité de vérification du travail de l'administration par les commissaires paritaires et a installé durablement la défiance. En d'autres termes, les gouvernants ont fait le choix de l'arbitraire et de l'opacité, rendant au dogme managérial ce qui appartient au dogme libéral. Le mouvement, et désormais les promotions, ne feront plus l'objet de CAPA, mais nous serons bien présents auprès des collègues lors des recours et des CAPA que la loi impose encore à cette occasion.

Pour les CPE, dans la période que nous venons de vivre, rien n'a été plus étonnant, qu'un président rendant l'école obligatoire selon son gré. Il n'empêche que les collègues n'ont attendu personne pour mettre en place les suivis propre à leurs missions. Nous voulions ici rappeler cette réactivité, et l'engagement qui a été le leur, à défaut d'un commentaire et en l'absence d'un mot de reconnaissance à une heure de grande écoute sur une chaîne privée dont nous n'avons pas les moyens à notre échelle académique, mais que le président, lui, avait bien.

Pour en revenir à la matière qui nous intéresse aujourd'hui dans cette dernière CAPA de promotion de grade, qui reste pour nos collègues, la seule possibilité d'accroître un pouvoir d'achat toujours plus en berne en l'absence de véritable revalorisation salariale, nous ferons les observations suivantes.

Comme prévu, le 11<sup>ème</sup> échelon est épuisé en quelques années avec 13 promus cette année sur 28. La majorité des promus est désormais établie au 10<sup>ème</sup> échelon. L'ancienneté dans le corps est respectée en grande partie. De fait, les plus fortes anciennetés, se

retrouvent parmi les 28 premiers. On peut dégager une moyenne autour de 22 ans - 14 candidats ont 20 ans d'ancienneté ou plus, et 2, 24 ans. Mais que dire, d'un collègue avec à peine 15 ans d'ancienneté apparaissant dans le tableau, alors que d'autres avec plus d'ancienneté pourraient y figurer plus logiquement.

C'est ainsi que nous retrouverons dans le dernier tiers du tableau, ce qui rejette ces collègues assez loin d'une possibilité de promotion à court terme, pratiquement une dizaine d'agents avec 20 ans et plus d'ancienneté.

C'est donc que le critère de l'âge ne joue pas vraiment son rôle ; ce qui pourtant favoriserait l'ouverture des possibilités de promotion plus rapides pour tous, le taux de départ étant plus fort.

Dans les points qui nous apparaissent comme insatisfaisants, la part de la décennie 70 reste importante dans les promus. En même temps, 5 collègues de la décennie 50, et 37 collègues de la décennie 60 sont ensevelis dans le tableau, y compris en fin de celui-ci.

Sur un autre aspect, Quoiqu'on en dise, et contrairement à ce que nous considérons être l'esprit du PPCR, le poids de l'avis recteur vient impacter considérablement le tableau. Le quart des promus bénéficie d'un avis excellent. Et les prochains tableaux seront encore plus impactés, si l'on considère que le poids du 11<sup>ème</sup> sera moins présent. On observera que les avis sont très inégalement répartis. Il faut croire, que, plus on a d'ancienneté et moins les avis sont positifs ! En effet, on ne trouve aucun avis excellent sur le 11<sup>ème</sup> ni au 10<sup>ème</sup> au-delà des 28 promus, mais 15 sur le 9<sup>ème</sup>. Le très satisfaisant domine largement le tableau avec 72 avis sur 164 – dont 37 pour le 9<sup>ème</sup>, et 48 satisfaisant- dont 39 au 10<sup>ème</sup> échelon ! L'échelon 10 subit bien une dégradation.

C'est aux marges que l'on peut apprécier l'opportunité d'un système, ses qualités intrinsèques en termes de traitement des personnels, mais aussi la direction qu'il se donne pour accompagner ses membres. Les appréciations recteur disent la justesse, ou pas, de l'ensemble. En l'occurrence, 4 collègues ont une opposition de la rectrice à leur passage à la HC et 2 collègues un avis à consolider sans opposition. Les avis sont formellement motivés par des observations littérales. Il reste que, les commissaires paritaires ne peuvent réellement juger de leur pertinence en l'absence, pour tout le tableau, de l'avis des évaluateurs primaires. Cette absence d'éléments rend difficile la compréhension de la plupart des situations concernées.

Ainsi nous ne pouvons que manifester notre surprise lorsqu'il est indiqué qu'une collègue a été inspectée en novembre 18 alors que PPCR dit l'absence d'inspection hors des rendez-vous de carrière. D'ailleurs, l'IPR, a indiqué par écrit, que la visite qu'elle s'apprêtait à faire n'aurait pas d'incidence sur la carrière. Mais, encore, est-ce vraiment à la collègue de faire des démarches de « professionnalisation » et non à un IPR de les imposer ? Ce qui n'a pas été manifestement le cas.

Pour deux autres collègues, si l'on, considère que la carrière se déroule désormais sur deux grades, l'opposition fait-elle encore sens alors qu'elles ont atteint le 11<sup>ème</sup> échelon et qu'il est juste évoqué une consolidation et un renforcement des compétences professionnelles. A ce stade, quelle est la part de responsabilité de l'employeur dans la situation au bout de 21 et 24 ans de carrière ?

Une autre collègue, en opposition en raison de la décision rectorale, mais aussi en opposition avec son chef d'établissement pendant cette année, se voit interdire l'accès à la hors classe sans possibilité de contradictoire. Il s'agit, pour nous, d'une sanction disciplinaire qui ne dit pas son nom, à défaut d'une mention de visite d'un IPR dans la

motivation. Comment apprécier, là aussi, la situation en l'absence des avis primaires, d'un rapport circonstancié soumis à la collègue ?

Il serait par ailleurs bienvenu de réfléchir les parcours au sein des corps. Ainsi, la dernière collègue du tableau, en raison de sa faible ancienneté dans le corps des CPE se voit attribuer un avis à consolider. A côté d'elle, deux autres collègues ayant aussi une faible ancienneté – 8 et 6 ans – ont un avis satisfaisant. Que penser de cet avis pérenne que l'on ne pourra expliquer que pendant un temps par une date de naissance trop proche, mais aussi, des freins à la mobilité entre corps qu'elle suppose.

Les injustices générées par la structure du tableau d'avancement restent prégnantes. Elles ne font que confirmer la juste position du SNES, à savoir, il faut en sortir par le haut et proposer une carrière sur deux grades, sur le meilleur rythme d'avancement, à l'ancienneté pour tous comme c'est le cas pour les chefs d'établissement et les IPR et revoir complètement l'accompagnement des collègues en difficulté, voire que l'on a mis dans la difficulté.

Les commissaires paritaires du SNES ; Fabienne LAMOTHE, Tonio VITORINO.