

CAPD HORS-CLASSE, CLASSE EXCEPTIONNELLE, LISTE D'APTITUDE PE

Vendredi 28 août 2020

- Notre déclaration préalable est à retrouver sur le site.

C'est la dernière CAPD promotions, comme l'a décidée la loi de transformation de la fonction publique. Les représentants du personnel ne seront plus habilités, comme pour les mutations, à exercer leurs missions telles que vérifier, discuter, remonter les erreurs, liées à la carrière des personnels. Ce qui détruit fondamentalement le droit des personnels et la transparence concernant la gestion des carrières des personnels.

1) Liste d'aptitude PE :

10 promotions possibles pour des instituteurs de passer PE sur liste d'aptitude. Seulement 4 candidatures mais 3 acceptées (la 4^{ème} personne n'a jamais renvoyé les justificatifs demandés).

2) HORS-CLASSE

224 promotions sur 1329 promouvables (près de 17% ! Nous rejoignons enfin le ratio du 2nd degré). Pour info, en 2013 il n'y avait que 54 promus...

QUELQUES RAPPELS :

Les promouvables au titre de la campagne 2020

Tout collègue au moins au 9e échelon avec 2 ans d'ancienneté au 31 août 2020 est promouvable.

Une carrière sur 2 grades

Tout collègue doit dorénavant avoir accès à 2 grades sur une carrière complète. Tout professeur des écoles devient promouvable à la hors-classe à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'échelon 9.

La constitution du barème

Il prend en compte 2 éléments à un niveau identique : la valeur professionnelle (sur 120 points) et l'ancienneté dans la plage d'appel (sur 120 points).

L'appréciation de la valeur professionnelle

Pour la campagne 2020, l'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière ou à l'appréciation attribuée en 2018 hors rdv de carrière la 1^{ère} année de mise en place.

Appréciations	Points
Excellent	120
Très satisfaisant	100
Satisfaisant	80
À consolider	60

Voici les appréciations et les points correspondants :

L'ancienneté dans la plage d'appel est l'autre élément du barème

Voici les points en fonction de l'ancienneté :

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août 2020	9 ^e + 2 ans	9 ^e + 3 ans	10 ^e + 0 an	10 ^e + 1 an	10 ^e + 2 ans	10 ^e + 3 ans	11 ^e + 0 an	11 ^e + 1 an	11 ^e + 2 ans	11 ^e + 3 ans	11 ^e + 4 ans	11 ^e + 5 ans et plus
Ancienneté dans la plage d'appel	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

Tous les collègues avec un barème supérieur ou égal à 160 ont été promus.

Pour les égalités à 150 de barème, 107 promus sur 129 :

- Une attention est portée aux collègues retraits (nés entre 1954 et 1963), d'abord échelon 11 puis les autres au cas par cas, **passés PE par liste d'aptitude, et non ceux qui ont repassé le concours.**
- Pour les dernières égalités de barème, il faut regarder les discriminants. Ceux retenus par l'IA :
 - 1) Echelon par ordre décroissant
 - 2) avis Dasen
 - 3) Ancienneté dans l'échelon
 - 4) Ancienneté dans le grade
- Afin de respecter la proportion hommes/femmes (84% de femmes), parmi ces dernières égalités de barème, 5 hommes sont retirés pour laisser la promotion à 5 femmes.

Il y a encore de nombreux PE qui ont commencé leur carrière en tant qu'institutrices ou instituteurs avant d'intégrer le corps de PE et qui sont lésés par la méthode utilisée pour déterminer la liste des promus en Hors Classe car leurs années d'instituteurs ne sont pas prises en compte pour leur avancement (Pour faire simple, c'est comme si on gommait leurs années d'instituteur dans le calcul).

A cela, s'ajoute le problème des personnes qui ont reçu une appréciation du DASEN en 2018 sans avoir passé un entretien de carrière et pour laquelle certaines ont été littéralement dévalorisées dans leur appréciation. En effet, beaucoup de ces collègues qui avec le système existant avant le PPCR avaient une note qui était excellente et qui auraient donc mérité un avis EXCELLENT n'ont obtenu qu'une simple mention SATISFAISANT dans le nouveau système... sans forcément qu'il y ait une bonne raison à cela !!!

Parmi ces collègues, il y a là aussi beaucoup d'anciens instituteurs qui du coup subissaient une double peine.

Pour pallier cette injustice subie par de nombreux collègues anciens instituteurs, il y avait une solution simple plébiscitée par toutes les organisations syndicales : **l'utilisation de**

l'AGS comme premier critère de départage des différentes personnes promouvables.

Si nous remercions l'IA sur la transparence de cette année sur les critères utilisés, nous exprimons notre profonde inquiétude pour la génération « sacrifiée » des avis satisfaisants 2018, appréciation délivrée sans reconnaissance réelle de leur valeur professionnelle, qui seront dépassés au barème par des collègues ayant les avis « excellent » et « très satisfaisant » de la génération suivante qui auront bénéficié d'un rdv de carrière.

VOTE DU SE-UNSA et des ORGANISATIONS SYNDICALES : CONTRE

(Explications du vote du SE-Unsa : nous sommes contre l'avis pérenne – et contre la non prise en compte de l'AGS)

3) CLASSE EXCEPTIONNELLE

Vivier 1 (être hors-classe et avoir fait 8 ans de fonctions particulières) :
114 promouvables (8 candidatures invalidées) > 91 promus

Vivier 2 (être à l'échelon 6 de la hors-classe) : 26 promouvables > 26 promus !

L'avis classe exceptionnelle, contrairement à celui de la hors-classe, est revu chaque année.

A noter : si des enseignants partent en retraite au 1^{er} septembre, les promotions vivier 2 sont perdues et ne peuvent bénéficier au vivier 1... Impossible de fusionner les 2 viviers. Nous décevons ce manque de souplesse.

L'avis Dasen relève de quotas (nombre d'excellents et très satisfaisants, limité par circonscriptions, ce qui montre parfois une grosse différence entre l'avis de l'IEN et l'avis final Dasen).

Pour cette raison, le SE-UNSA et l'ensemble des organisations syndicales ont voté **CONTRE**.

4) QUESTIONS DIVERSES du SE-UNSA

A) Promotions :

Les enseignants qui n'ont pas eu de rdv de carrière, et qui ont quasiment tous reçus l'avis « satisfaisant » sans tenir compte aucunement de leur valeur professionnelle et de leur parcours et évaluations antérieures, sont actuellement à l'échelon 10.

Ils seront dépassés dans leur barème dès l'an prochain par les collègues ayant eu un rdv de carrière, qui les rejoindront alors à l'échelon 10 avec beaucoup d'avis « excellent » et « très satisfaisant ».

Depuis 3 ans, vous nous dites que vous en tiendrez compte. Vous nous promettez une attention particulière. Comment cela va-t-il s'anticiper dès cette année, dernière année où nous siégeons en CAPD, pour assurer à cette génération sacrifiée que cet avis, toujours ressenti de manière très injuste par des centaines de collègues, ne leur sera pas défavorable pour leur carrière ? Qu'ils ne seront pas victime d'un système qui se **devait plus favorable** aux collègues et plus juste !

➤ IA : La situation sera étudiée lorsqu'elle se présentera.

Cette réponse rapide ne nous rassure aucunement !

se-[unsa.org](http://se-unsa.org)

B) Mouvement 2020 :

- 1) La disparition des CAPD et de la vérification des représentants des personnels pose un énorme souci de transparence pour tous les collègues qui participent au mouvement.

Quel bilan tirez-vous de ce mouvement 2020 ?

Réponse IA : *Très compliqué, gros soucis d'algorithme, remercie les services qui ont beaucoup travaillé jusque fin juillet.*

- 2) Combien d'enseignants ont été nommés en phase manuelle ?

IA : *200 enseignants.*

- 3) Combien de postes ou compléments restent-ils à pourvoir ?

IA : *avant nouvelle carte scolaire, il reste 11,33 postes à pourvoir*

- 4) Le département s'annonce déficitaire dès la rentrée, le recours aux contractuels est-il envisagé ?

IA : *oui, c'est possible.*

C) Exeat Inéat :

- 1) Combien d'exeat et d'ineat ont été accordés dans notre département ?

IA : *4 inéat – 5 exeat (+1 en attente) Traités en cette fin août dans un contexte de déficit, ils sont beaucoup moins nombreux que les années passées...*

Le SE Unsa demande que pour l'année prochaine les réponses soient connues bien plus tôt dans l'année.

D) Ecole inclusive : (Mme Defranoux, IEN ASH)

- 1) **Cellule de l'école inclusive à la DSDEN** : nous avons appris que de nombreux départs ont eu lieu dans ce service, tous les postes sont-ils pourvus ?

IA : *6 nouvelles personnes pour la circo Nancy 3 ASH : 2 secrétaires, 2 CPC à titre provisoire, 1 coordinateur + 1 CPC mi-temps ASH/mi-temps cellule élèves perturbateurs*

Comment sont accompagnés pour prendre leurs fonctions les personnels nouvellement nommés dans le secteur de l'ASH?

IA : *Comme d'habitude, tuilage, formation...*

- 2) Aura-t-on une embauche suffisante d'AESH afin que chaque enfant bénéficie de l'aide dont il a besoin ?

IA : *18 supplémentaires et remplacement de tous les départs*

- 3) Pour tous les élèves (et pas seulement les enfants porteurs de handicap) qui auraient souffert de la crise sanitaire, quelle aide concrète va leur être attribuée pour les aider, eux, ainsi que les équipes pédagogiques ? Nous savons que 46 ETP vont être attribués au second degré en HSE, qu'en est-il pour le premier degré ?

IA : *Pas de moyens supplémentaires, aide en APC et initiatives d'école*

Cette réponse ne peut pas satisfaire l'Unsa Education au Recteur qui avait demandé un renfort sur les postes de Psychologues scolaires et de Rased.

PIAL : *62 PIAL à la rentrée, 25 AESH référents pour couvrir tout le territoire.*

E) Remplacements :

- 1) Peut-on avoir un bilan de l'utilisation de l'application REMP 54, généralisée pour tout le département ? Des soucis ont-ils été rencontrés ?
IA : *Pas eu de bug, mais continue d'évoluer. A plutôt bien fonctionné. Janvier/février l'an dernier : un peu plus de 4% de classes non remplacées.*
- 2) L'articulation secrétaire d'inspection/DSDEN sera-t-elle modifiée ?
IA : *non, la dimension humaine est importante, la secrétaire de circonscription reste la 1^{ère} interlocutrice*

F) Direction d'école :

- 1) Où en est-on avec la question de la direction d'école en général ? Il faudrait que les promesses faites se conjuguent au présent.
L' IA souhaite des réunions académiques, attend aussi du ministère
- 2) Cette année, comment sera gérée la décharge des directeurs d'écoles 2 et 3 classes ?
IA : *pas de changements, plan prévu, BFC et remplaçants de circo*
- 3) Combien de directeurs n'ont-ils pas pu bénéficier de la journée supplémentaire de décharge promise l'an dernier ?
IA : *100% des 2/3 classes l'ont eue, 75% des déchargés l'ont eue.*
- 4) Quand les nouveaux directeurs auront-ils leur formation ?
IA : *15 jours en 2 groupes sur septembre/octobre. Les faisant-fonction : 2 jours en septembre. Gestion par M. Bonasso (IEN de Jarny)*

G) Animations pédagogiques et formation :

- 1) Comment les animations pédagogiques vont-elles être organisées cette année ? La situation sanitaire va-t-elle modifier les pratiques habituelles ?
IA : *pas de changements prévus, les IEN peuvent s'adapter si pas de salle assez grande par exemple. GAIA de mi-septembre à mi-octobre.*
- 2) Constellations : *en maths et français, petits groupes de 6/8 PE, 66 constellations prévues. Ces groupes se réunissent aussi sur temps de classe (besoin de remplaçants).*

H) Rendez-vous de carrière :

- 1) Quand auront-ils lieu pour ceux qui auraient dû l'avoir l'an dernier ? *avant le 31 décembre*
- 2) Quand les collègues auront-ils leurs rapports ? Leur avis final ? *Tout doit être finalisé avant le 15 janvier (pour ceux qui auraient dû l'avoir l'an dernier)*
- 3) Si nous n'avons effectivement plus de CAPD promotions l'an prochain, quand les échelons 6 et 8 sauront-ils s'ils sont promus au boost ou non ?
IA : *à voir l'an prochain, pas encore de réponse*
- 4) Les rendez-vous de carrière prévus en 2020/2021 seront-ils tous reportés à partir de janvier 2021 ?
IA : *pas forcément, les IEN regardent les niveaux et les besoins personnels (congé mat, etc.)*

I) EFS :

- 1) Nombre d'EFS : *142 EFS (126 au concours + renouvellements/prolongations)*

2) Combien d'EFS ont finalement été renouvelés ? Licenciés ?

IA : 8 prolongations, 7 renouvellements, 2 licenciements (qui étaient en renouvellement).

Cette année, possibilité de passer le concours dans plusieurs académies donc 13 désistements > 13 appels sur liste complémentaire.

3) Aura-t-on recours aux listes complémentaires pour pallier le manque d'enseignants ? non

J) **Élèves hautement perturbateurs :**

1) La cellule mise en place en cours d'année va-t-elle se réunir à nouveau ? oui

2) Quel dispositif sera mis en place pour aider les collègues concernés dès le début d'année (certains élèves sont bien connus des écoles et des IEN) ?

IA : ½ CPC + équipe mobilité mise en place l'an dernier

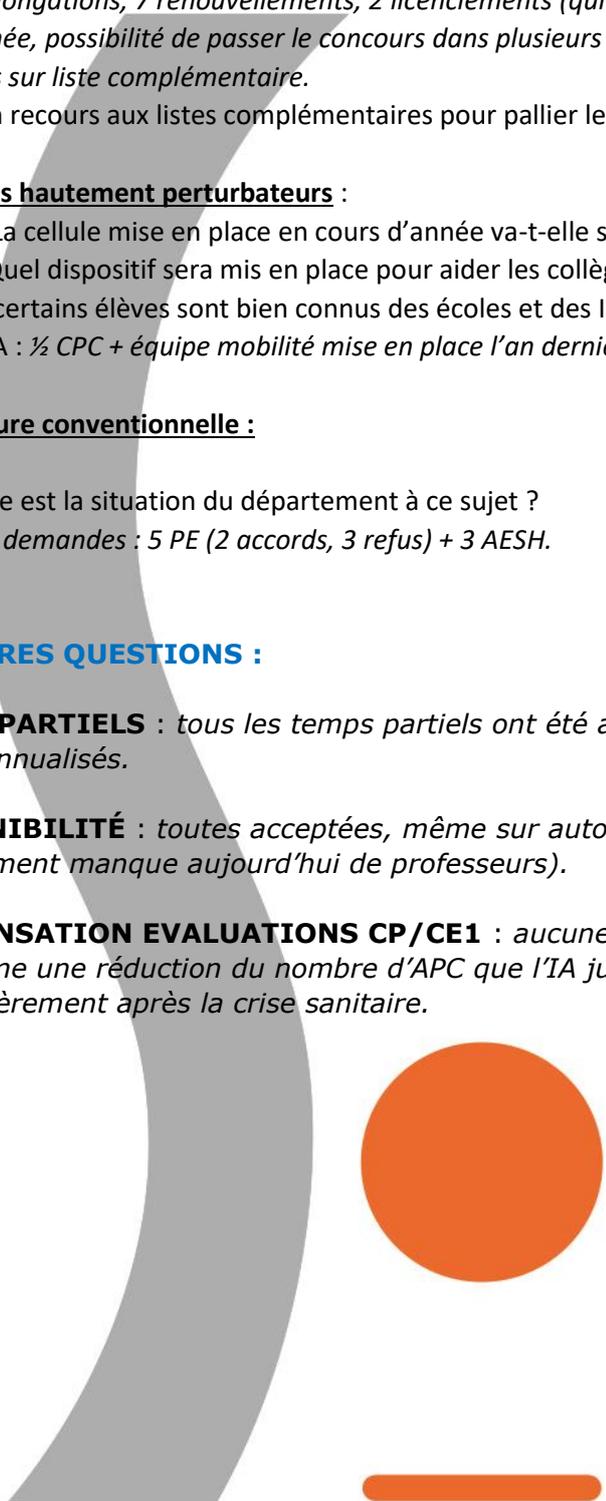
K) **Rupture conventionnelle :**

Quelle est la situation du département à ce sujet ?

IA : 8 demandes : 5 PE (2 accords, 3 refus) + 3 AESH.

5) AUTRES QUESTIONS :

- **TEMPS PARTIELS** : tous les temps partiels ont été acceptés sauf 5 demandes de mi-temps annualisés.
- **DISPONIBILITÉ** : toutes acceptées, même sur autorisation, sauf trop tardives (le département manque aujourd'hui de professeurs).
- **COMPENSATION EVALUATIONS CP/CE1** : aucune n'est aujourd'hui envisagée, pas même une réduction du nombre d'APC que l'IA juge trop important cette année particulièrement après la crise sanitaire.



se-unsa.org