



Section meusienne du

Syndicat National Unitaire des instituteurs professeurs d'école et p.e.g.c.

7 rue du Dr. Alexis Carrel 55100 VERDUN tél. : 03 29 86 42 87 courriel : [snu55@snuipp.fr](mailto:snu55@snuipp.fr)

Fédération Syndicale Unitaire

Verdun, le 11 juin 2018

A

Monsieur l'Inspecteur d'académie de la Meuse

Directeur des Services de l'Éducation Nationale de la Meuse

## **Objet : questions sur l'accès à la hors classe 2018.**

Monsieur l'Inspecteur d'académie,

Lors de la CAPD du 15 mai, je vous ai remis une lettre évoquant la nécessité de prendre en compte la situation des collègues pouvant partir en retraite en 2019 ou 2020.

Ces derniers ont vocation, aux termes des accords PPCR, à accomplir leur carrière sur 2 grades. Nous attendons que les services puissent faire une évaluation des collègues dans cette situation.

Les avis émis par les IEN qui vous servent à établir votre appréciation de la valeur professionnelle des professeurs des écoles doivent prendre en compte cet aspect.

Sur le fond, comme sur la forme, notre organisation conteste les modalités appliquées cette année pour établir le barème. Au prétexte de récompenser le mérite, la mise en place des avis est discriminatoire pour bon nombre de collègues. Ce dispositif discutable établit une hiérarchie de « pseudo-compétences » contraire à la confiance dont les enseignants ont besoin pour exercer leur tâche au quotidien. Nous savons qu'il va y avoir incohérence entre certains avis, votre appréciation et les comptes-rendus des inspections ou rendez-vous de carrière.

L'administration estime à moins de 5% les avis « à consolider ». Qu'en sera-t-il en Meuse ?

Nous contestons le sens donné à cette appréciation ainsi qu'à l'avis émis par l'IEN. La notion de compétences à renforcer, « à consolider » pose véritablement question. S'il est entendable que certaines situations, très très marginales au regard d'une appréciation qui porte sur une carrière complète, peuvent justifier d'un tel avis, l'utilisation dans le barème est contestable. En effet, du point de vue sémantique, le « à consolider » présuppose une possibilité d'évolution, aspect que les IEN mettent souvent en avant dans les rapports d'inspections ou les conclusions d'un rendez-vous de carrière.

Dans le cadre de cette nouvelle modalité d'accès à la hors classe, la circulaire signée du directeur général des ressources humaines précise bien le contraire : « *J'appelle votre attention sur le fait que l'appréciation qui sera portée cette année conformément aux orientations précitées sera conservée pour les campagnes de promotion ultérieures si l'agent n'est pas promu au titre de la présente campagne.* »

Ainsi, vous êtes dans le paradoxe d'apprécier le travail des enseignants avec des points qui pourraient être améliorés et le pouvoir de poser une appréciation qui fige définitivement l'agent dans ce que vous estimez être des lacunes ! il s'agit pour nous d'une situation inacceptable !

Que diriez-vous des enseignants s'ils avaient recours à de telles pratiques avec leurs élèves ?

Sur la forme, les avis des IEN devraient être consultables par les collègues. Il ne semble pas que cela soit le cas encore à ce jour. Nous estimons que cette consultation devrait être à minima accessible avant la CAPD programmée le 19 juin...

Il est aussi précisé dans cette circulaire que les évaluateurs veilleront à équilibrer leur avis sur les différents échelons de la plage d'appel. Qu'a-t-il été mis en place dans notre département ?

Nous avons les mêmes interrogations quant à la répartition géographique des avis entre les différentes circonscriptions. Avez-vous anticipé d'éventuels déséquilibres ?

Sur le critère de départage en cas d'égalité, nous ne comprenons pas que le premier critère retenu fasse référence à l'ancienneté dans le grade. C'est un choix inique envers les professeurs des écoles anciens instituteurs-trices. A moins de considérer que ces collègues ne sont pas des professeurs des écoles à part entière ! Pour le SNUipp-FSU, la référence doit être l'ancienneté générale de service.

De même, la note de service indique que « *conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les services doivent avoir une attention particulière à l'équilibre femme/homme dans l'établissement du tableau d'avancement.* ». Dans ce cadre, en l'absence d'un groupe de travail avec les représentants des personnels, qu'avez-vous mis en place pour se conformer à cet objectif ?

Nous aurons d'autres questions sur l'application de cette nouvelle circulaire que nous vous soumettrons en instance.

Veillez croire, Monsieur l'Inspecteur d'académie, en notre sincère et profond attachement au service public de l'éducation.

Pour le SNUipp-FSU 55  
Nadège MOREAU  
Thierry MAIRE  
Représentants des personnels SNUipp-FSU55 en CAPD