



CAPN promotions

Discours liminaire du SNPDEN
28 mars 2018

Madame la Directrice,
Madame la Sous-directrice,
Mesdames et Monsieur les Recteurs,
Mesdames et Messieurs les Membres de la CAPN,

Les représentants du SNPDEN-UNSA souhaiteraient tout d'abord remercier les services pour la préparation et l'envoi des documents dans les délais souhaités par les organisations syndicales.

Ils voudraient aussi accueillir M^{me} Le Gleut dont ce sera les premières CAPN non disciplinaires.

Cette CAPN se réunit dans une configuration inédite, puisqu'elle sera précédée d'un groupe de travail, et composée pour l'échelon spécial de représentants du personnel tirés au sort.

Notre première question portera sur la règle de calcul pour le nombre de promotions à l'échelon spécial. Serait-il possible d'en connaître la formule exacte? Nous aurions aimé savoir laquelle de nos hypothèses était exacte.

Cette déclaration liminaire nous permettra tout d'abord de revenir sur le PPCR des personnels de direction et de tordre le cou à quelques idées reçues et parfois entendues.

Non, les personnels de direction ne sont pas collectivement perdants. La fusion de la 2^e et de la 1^{re} classe, même si la classe d'accueil s'appelle dorénavant Classe Normale, ce qui vexa certains collègues anciennement membres de la 1^{re} classe, a permis de faire sauter le bouchon de fin de 2^e classe et de lis-

ser les débuts de carrière. Pour de nombreux collègues cela s'est traduit dès le 1^{er} janvier par une revalorisation non négligeable des salaires.

Autre idée entendue, le ratio de promotions à la hors classe baisse, donc nous serions perdants. La base des promouvables étant beaucoup plus importante, le ratio est en effet passé de 20 à 7,33 %. Mais le nombre de promotions à la hors classe est resté quasi identique. Pourquoi quasi? Car nous sommes passés de 455 promotions en 2017 à 453 propositions pour 2018. Cette différence ce sont ces fameuses 2 promotions sur lesquelles nous avons attiré votre attention dès l'an dernier, et que nous souhaiterions ne pas perdre. Il vous resterait à déterminer sur quelles académies les affecter, et nous aurions bien quelques propositions...

Quant à l'échelon spécial, il offre pour 2017 et 2018, et nous espérons toutes les années à venir, des possibilités de promotions qui relevaient uniquement des revendications syndicales du SNPDEN il y a encore peu. Nous nous félicitons de cette avancée historique. Mais rassurez-vous, le congrès de Colmar du SNPDEN saura faire émerger, nous en sommes certains, d'autres revendications.

Nous regretterons néanmoins le psychodrame vécu lors des CAPA relatives aux promotions et la réalisation tardive des problèmes de représentativité pour les

promotions à l'échelon spécial. Dans certaines académies, le problème risque de se reposer l'an prochain, car le seuil permettant d'avoir deux représentants par classe est passé de 20 à 100 dans un texte publié en juillet 2017... en toute discrétion. En conséquence, la composition des commissions paritaires a été modifiée réduisant le nombre de membres de façon drastique. Certaines académies n'auront plus qu'un représentant en classe normale et seules 6 académies en auront deux en hors classe. Si celui-ci est promouvable à l'échelon spécial, nous connaissons encore des tirages au sort.

D'autres tensions sont nées d'une mauvaise lecture ou mauvaise interprétation des textes dans certains rectorats, qui ont cru bon d'inventer des règles plutôt que de fonctionner comme les années précédentes. Nous avons personnellement apprécié que la note de service soit courte et claire, mais certains ont cru y deviner des sous-entendus très particuliers :

- Refus de liste supplémentaire en hors classe dans certaines académies, l'administration centrale l'aurait prétendument interdit, ou bien SIRHEN ne les accepterait pas.
- Plusieurs académies avaient classé les propositions de promotions à la hors classe par ordre alphabétique. Étrange nous direz-vous, mais surtout gênant lorsqu'il existait 23 possibilités pour 24 noms. Il valait mieux dans ce cas là ne pas s'appeler M. Zébu, M^{me} Zorro ni même M. Ville!

Nous souhaitons aussi revenir sur la clause de sauvegarde. Elle avait été prévue dans le texte afin que les collègues entrés directement dans la fonction en 1^{re} Classe par le concours C1, et qui remplissaient les conditions de promouvabilité en 2017, gardent le bénéfice de cette promouvabilité en 2018 et 2019.

Nous savons tous que promouvabilité ne veut pas automatiquement dire promotion. De la même façon que la clause de sauvegarde du classement d'établissement, ou la case 1.1 cochée avec la lettre M, ne garantit pas une mutation. Alors que penser d'une académie, celle de Bordeaux, qui a décidé de promouvoir tous les collègues qui bénéficiaient de cette clause de sauvegarde et les a finalement classés du rang 1 à 6? Quatre d'entre eux ne pourront en fait en bénéficier qu'au 1^{er} septembre 2018, donc l'académie perd 4 fois 9 mois de pro-

motion! Leurs collègues anciens agrégés ayant 8, 9 ou 10 ans d'ancienneté, et qui attendent toujours une promotion, vont avoir un peu de mal à comprendre...

Notre remarque suivante concerne les listes supplémentaires qui doivent générer un effet mémoire l'année suivante. Un certain nombre d'entre elles avait disparu entre les CAPA et les documents de CAPN en 2017, et les collègues n'apparaissent pas sur les listes 2018.

Il ne devait pas, et le texte était clair, y avoir de liste supplémentaire pour l'échelon spécial 2017. Le compte rendu du groupe de travail de Mayotte fait apparaître un 3^e nom, nom qui non seulement a disparu de la liste officielle, mais qui surtout n'a pas été reporté sur 2018. Quel intérêt à part une reconnaissance en chocolat pour un collègue partant à la retraite en septembre 2018? Le procédé semble très particulier.

Nous déplorons que certaines académies proposent aussi peu de femmes pour les promotions, mais sans doute est-ce directement lié au fait qu'elles occupent plus souvent un poste de principale qu'un poste de proviseure et qu'une enquête récente sur les items d'évaluation montre un net différentiel avec les hommes à ancienneté équivalente. Sans doute est-il temps de réellement se pencher sur ce problème de parité.

Notre dernière remarque portera sur les PV de CAPA. Le délai d'un mois est rarement respecté pour leur transmission, beaucoup nous parviennent à ce jour, et nous avons eu la surprise d'apprendre que la rectrice de Strasbourg pensait qu'il n'y avait pas d'urgence car les promotions n'étaient pas traitées à la CAPN du mois de mars. Depuis, le PV nous est partiellement parvenu, suite à notre étonnement.

Nous espérons que le calendrier des CAPA et des CAPN reviendra à une organisation plus classique et que les promotions seront traitées en CAPN autour du 13 décembre 2018. Cela nous permettra de ne pas cumuler autant de journées de réunions parisiennes en une fois, même si nous apprécions le temps passé ensemble.

Malgré ces sujets pour le moins polémiques, nous nous souhaitons des travaux sereins et fructueux, et les représentants du SNPDEN-UNSA vous remercier de votre écoute. □

CAPN

mutations

Discours
liminaire
du SNPDEN
29 et
30 mars 2018

Madame la Directrice,
Madame la Sous-directrice,
Mesdames et Monsieur les Recteurs,
Mesdames et Messieurs les Membres
de la CAPN,

Les représentants du SNPDEN-UNSA souhaiteraient tout d'abord remercier les services pour la préparation et l'envoi des documents dans les délais souhaités par les organisations syndicales, ainsi que pour l'envoi de modificatifs dès vendredi soir.

Nous aimerions commencer cette déclaration par quelques remarques et questions.

Serait-il possible de connaître le nombre de départs à la retraite sur postes de chefs, car il nous semble que le nombre de postes offerts à cette CAPN a baissé d'environ 10 % par rapport à la CAPN de mars 2017? Nous nous interrogeons sur cette baisse qui se poursuit depuis plusieurs années et qui limite le nombre

de possibilités de mutation, et surtout le nombre d'adjoints pouvant avoir accès à un poste de chef.

Cette baisse pourrait-elle être due au calendrier et au fait que les promotions n'étant prononcées que depuis hier, certains collègues attendent pour déposer leur dossier ?

Un autre phénomène que nous observons est le raccourcissement de la longueur des chaînes. Lorsque les postes offerts sont peu nombreux, il est indispensable de favoriser les chaînes les plus longues possibles, ce qui mécaniquement n'est pas toujours compatible avec la recherche du vœu le mieux classé. Or, il nous semble que, sur ce mouvement et dans certaines académies, c'est plutôt ce 2^e objectif qui a été visé, au détriment du 1^{er} : notamment à Montpellier ou Nancy-Metz.

Pourriez-vous nous indiquer le nombre de personnels en mobilité obligatoire, ou revenant des COM ou de l'AEFE, et posés hors vœux ?

Nous renouvelons notre demande pour que le serveur des mutations ne ferme pas avant le 31 octobre, afin que de vrais dialogues puissent s'instaurer avec les évaluateurs autour des vœux émis, et que les collègues puissent être tous reçus avant la clôture des vœux. N'oubliez pas que le nombre de demandes dans certains départements ou certaines académies met en difficulté les évaluateurs en terme de calendrier. Cela évitera peut-être aussi que dans certains départements les avis pour les mutations COM soient transmis à la centrale mais pas soumis aux collègues avant cet envoi.

En parlant de calendrier, ceux distincts de l'évaluation de la lettre de mission et des mutations engendrent des difficultés ou des décalages pour certains collègues, avec des fonctionnements différents d'une académie à l'autre. Nous aimerions qu'une réflexion s'engage avec vous sur ce sujet, afin que l'équité soit respectée dans le cadre d'un mouvement national. Et nous rappelons notre demande que les voies de recours du CREP figurent noir sur blanc sur le document transmis aux collègues.

Nous avons bien noté votre volonté de fortement limiter les mutations à deux ans, et de nombreux collègues ont d'ail-

leurs reçu un courrier les informant de l'absence de motif dérogatoire. Le cadre nous semble plus clair, mais il ne faudra pas négliger quelques situations personnelles réellement difficiles.

De la même façon, il serait souhaitable de mieux accompagner le retour de certains collègues qui occupent des postes fonctionnels, parfois pendant très peu de temps, et qui bloquent le mouvement en se voyant proposer les quelques postes intéressants dans certaines académies, comme celle de Poitiers et Montpellier par exemple. Leur retour pose également des difficultés car on constate que le nombre d'adjoints qui deviennent chef est inférieur à celui des départs à la retraite. Or il devrait être au moins équivalent. Certaines situations d'adjoints en poste depuis 7 ou 8 ans sont préoccupantes notamment dans les académies du sud.

Sur l'académie de Caen, la fusion de deux lycées catégorie 4 annoncée en janvier a de fait annulé les vœux de nombreux collègues, et a fait disparaître un poste de chef. Ce qui est d'autant plus regrettable qu'un établissement catégorie 4 plus un autre 4 n'a jamais fait un catégorie 8 !

Nous nous inquiétons du nombre de postes d'adjoints qui restent vacants à Mayotte, même si nous comprenons parfaitement pourquoi. Malheureusement, nous ne pensons pas que la situation puisse s'améliorer et nous en profiterons aujourd'hui pour assurer tous les collègues en poste de notre soutien.

Se pose dans le même océan le problème de la Réunion : une seule entrée et un retour de détachement. Un collègue originaire de l'île n'avait pas pu y revenir il y a 3 ans et s'y voit à nouveau interdire l'entrée. Que faut-il faire ? Lui conseiller de redevenir adjoint ?

Revenons un instant sur les postes qui restent vacants en EREA et ERPD. Sans doute faudra-t-il, comme déjà évoqué, lever la clause du DDEASS pour une affectation sur ces établissements, sinon nous continuerons à avoir des pages de postes non pourvus. Nous l'avions déjà proposé en 2017, mais malheureusement pour l'instant cette demande est restée lettre morte.

Cette année, nous devons à nouveau parler des fuites. Que penser d'un sous

préfet qui dévoile des éléments du mouvement et les projections du bleu début mars 2018 auprès de collègues PERDIR dans l'académie de Lyon ? Que vient-il faire dans les mutations des personnels de direction ?

Le recteur de Limoges a, quant à lui, regretté en CAPA les indications faites sur le mouvement avant sa validation en CAPN en 2017.

Nous regretterons aussi les nombreux « avis conforme » mis sur l'annexe 1 par certains recteurs comme à Rennes, Amiens, Versailles ou Aix-Marseille. Les services de l'AEFE ont d'ailleurs regretté que cela n'apporte rien car ce n'était pas suffisamment discriminant, voire tirait les dossiers vers le bas car pas assez positif. Nous demandons à nouveau des avis détaillés et étayés pour que tous les collègues puissent être évalués équitablement.

Vos ordinateurs ou vos programmes informatiques auraient-ils un souci ? Toutes les anciennetés de direction sur les confirmations montrent une erreur de calcul de deux ans en défaveur des collègues, et pour certains ayant changé d'académie, c'est la période entière d'un poste qui manque.

Nous terminerons par un sujet qui fait polémique dans les académies tous les ans, les items « excellent ». La cible de 15 % est pour le CREP, donc les évaluations de tous les collègues, pas uniquement les candidats à mutation. Nous sommes donc étonnés du nombre de révisions d'items qui ont été acceptées dans certaines CAPA alors que d'autres recteurs ont été beaucoup plus stricts. Que se passe-t-il si les collègues à qui on a ajouté un « excellent » ne sont pas mutés ? La cible de 15 % devait être atteinte en 2019...

Et ces items posent la question de la reconnaissance des adjoints, notamment de leur évaluation lorsqu'ils souhaitent obtenir un poste de chef. L'académie d'Aix-Marseille souhaite qu'une réflexion s'engage autour de ce sujet au niveau national, et cela rejoint une de nos demandes.

Les représentants des personnels de direction SNPDEN-UNSA vous remercient de votre écoute. □