



Monsieur l'IA-DASEN de Saône et Loire,

Mesdames et Messieurs les Membres de la CAPD,

A l'occasion de cette instance relative aux promotions des agents à la classe normale, le SNUipp souhaite réaffirmer que la connexion entre évaluation et avancement est pour nous

désormais d'un autre temps bien que, dans les faits, toujours d'actualité. L'avancement à des rythmes inégaux est la traduction d'un modèle d'avancement dans lequel on met en compétition les agents (nous qui sommes pourtant sensés être toutes et tous dans le même bateau du service public). Cette mise en compétition des agents en quoi profite-t-elle au service?

Les 30% des promus au 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelon sont-ils à ce point là plus méritants que les autres? Les 70 % non promus sont-ils à ce point là moins méritants que les autres?

Quel modèle cela renvoie-t-il aux enseignants, eux qui ont tout intérêt à s'entraider, à trouver des réponses communes à des problèmes communs ou parfois des problèmes individuels pour lesquels il est sain de trouver collectivement des solutions? Dans leur pratique ils ont tout intérêt à coopérer, mais dans leur avancement de carrière ce n'est pas le cas. Drôle de morale, ne croyez-vous pas?

Pour le SNUipp, c'est l'ensemble de la profession qu'il faut payer davantage. Pas les 30% du chapeau.

D'ailleurs, la connexion entre évaluation et avancement se fait selon des critères fort discutables puisque, malgré le référentiel de compétence qui s'applique indifféremment à tous, l'appréciation du travail d'un agent par un IEN recèle une part non négligeable de subjectivité. Les enseignants voient donc leur carrière pénalisée par cette subjectivité, ou valorisée par cette subjectivité.

Mais surtout, l'enjeu premier de l'évaluation est-il la promotion? Même si l'institution répondait que non, pour beaucoup d'enseignants il l'est devenu...

Le SNUipp pense que la promotion indexée à l'évaluation parasite totalement l'enjeu premier de l'évaluation qui est l'amélioration de la pratique, la garantie de l'écoute et du conseil dans un rapport de confiance mutuelle désintéressée...

Las...PPCR n'est, à nos yeux, pas allé assez loin. Si nous actons désormais la suppression des rythmes différenciés au 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup>, 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> échelons, ce qui représente une victoire pour le SNUipp, ces accords auraient dû entériner la suppression du lien évaluation/avancement à tous les échelons. Les rendez-vous de carrière auraient dû être exclusivement pédagogiques, et les promotions s'organiser selon un avancement au rythme le plus rapide pour tous.

Au-delà, les accords PPCR auraient dû acter la suppression du grade hors classe et ne jamais donner vie à la nouvelle classe exceptionnelle, qui cristallise la différenciation de traitement, cette fois-ci selon la mission exercée par l'agent. Au SNUipp, nous voulons un même grade pour tous avec, évidemment, accès au plus hauts indices (ceux de l'actuelle classe exceptionnelle) pour tous les enseignants à la fin de leur carrière. Nous voulons une déconnexion totale entre évaluation et promotion, et une revalorisation conséquente de nos carrières (permettant de rattrapper le manque à gagner dû au gel répété du point d'indice ou l'absence prolongée de revalorisation des grilles indiciaires). Voilà un projet qui aurait de l'allure pour améliorer les pratiques (et donc le service) mais aussi pour attirer des talents en rendant le métier attractif. Financièrement, il l'est devenu de moins en moins. Si la revalorisation récentes des grilles et le reclassement des agents vont plutôt dans le bon sens, on est loin du compte.

D'autre part, alors que nous étudions aujourd'hui les barèmes pour les permutations informatisées, le SNUipp71 rappelle son attachement au principe de la mutation pour tous les agents. Encore trop de collègues se désespèrent de pouvoir muter. Ainsi, il est notamment urgent que le délai de rapprochement de conjoints soit raccourci et que les demandes pour convenance personnelle puissent

un jour aboutir.

Au niveau départemental, les directeurs ont eu à rendre leur PPMS durant le premier trimestre dans un format proposé par la DSDEN qui n'a pas donné satisfaction, alors que les ppms établis précédemment étaient tout à fait opérationnels. Il n'y avait plus qu'à les modifier selon l'appréciation de chaque directeur. Pourquoi ne pas leur avoir laissé cette marge de manoeuvre?

Papiers encore, nous découvrons avec incompréhension et lassitude le formulaire en ligne du rectorat à remplir avant toute sortie scolaire. Par cette paperasse abusive, l'institution va dissuader les collègues de sortir de l'école, cela a déjà commencé. Ces pratiques nuisent au service, elles doivent cesser.

Sur le droit individuel à la formation, la circulaire départementale ne fait pas mention de l'ordonnance de janvier 2017 comme le SNUipp vous l'a rappelé dans son interpellation du 22 janvier 2018. Qu'est-ce qui justifie cette omission?

Enfin, petit point de calendrier.

Le SNUipp avait demandé récemment à la DSDEN une alternance des jours de la semaine pour organiser les instances, ce qui a été respecté. Toutefois, nous pensons que le mercredi n'est pas un bon jour et cela à deux égards :

- premièrement, du point de vue du droit des élus du personnel : en effet, le décret 82-447 du 28/05/1982 art. 15 précise que la participation aux instances avec l'administration ouvre droit à autorisation d'absence pour une durée égale au double de la durée prévue de cette instance, afin de couvrir les délais de trajet et le temps de préparation et de compte-rendu. Le choix du mercredi matin ne permet pas d'honorer nos missions le jour-même comme pourtant cela est prévu par la loi. D'ailleurs, le mercredi après-midi, nous ne pouvons rendre compte de notre travail puisque c'est le jour des enfants mais aussi des animations pédagogiques. Ainsi, soit la DSDEN débloque au élus du personnel une autre demi-journée de décharge pour rendre compte de notre travail du jour, soit, plus raisonnablement, et c'est la demande du SNUipp, les mercredis sont proscris du calendrier de gestion.

- deuxièmement, l'année scolaire prochaine, la majorité des élus du personnel ne travaillera plus le mercredi, puisque nous travaillerons chaque soir un peu plus. Logiquement, le mercredi devra disparaître des calendriers de gestion à venir.