

CAPA Hors Classe CPE - 01/06/2017
Déclaration préalable des commissaires paritaires CPE SNES

Nous siégeons aujourd'hui pour la dernière CAPA Hors Classe CPE avant l'instauration au 1er septembre 2017 du nouveau parcours professionnel « carrières et rémunérations » (PPCR). Malgré ses insuffisances, ce dernier déconnecte presque intégralement les changements d'échelon et de grade de l'évaluation des personnels. Trois rendez-vous de carrière remplaceront désormais la notation administrative annuelle et les avis portés pour l'accès à la hors-classe.

Pour les CPE, c'est la fin d'un système de notation unique. Tout au long des discussions sur le projet de grille d'évaluation, le SNES-FSU a défendu un dispositif aligné sur celui des enseignants et consacrant l'ambition de la circulaire de missions, un CPE « concepteur de son activité ». Il a dénoncé les dangers d'une grille d'évaluation tronçonnant le métier par items avec une approche « à la découpe ». La double évaluation doit permettre de sortir d'un rapport dual avec le chef d'établissement et de prendre appui sur des critères nationaux en lien avec la pratique professionnelle. Le CTM du 22 mars 2017 s'est achevé sur un refus du ministère de procéder à un vote sur les textes et les décrets parus au JO du 7 mai 2017. Au delà de la parution des arrêtés définitifs dont nous ne savons pas encore s'ils reprendront à la lettre les termes des grilles présentées, le SNES sera à l'offensive pour que cette avancée vers la double évaluation ouvre aussi la porte à une inspection spécifique CPE issue du corps. Le SNES-FSU continuera, parallèlement, de revendiquer une déconnexion complète entre avancement et évaluation qui, seule, permettrait une véritable inspection-conseil.

Depuis 3 ans, les orientations ministérielles permettent d'espérer la réalisation de notre revendication : faire de la hors-classe le débouché naturel de carrière pour tous. Le principe selon lequel tous les CPE ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, c'est à dire à atteindre le dernier échelon de la hors-classe avant le départ en retraite, est désormais acté.

Un nouveau chantier s'ouvre avec la classe exceptionnelle. Créée au 1er septembre 2017, elle constitue un nouveau débouché de carrière après la hors-classe, répondant à l'allongement de la durée d'activité. Les volumes de promotion et les modalités d'accès, calqués sur les pratiques managériales en vogue dans l'administration, sont inadaptés à la structure de nos corps et ne permettront pas à tous d'atteindre ce grade avant le départ à la retraite. Les modalités d'accès doivent être revues au profit d'un accès ouvert à tous. En l'état, les modalités d'accessibilité à la classe exceptionnelle, trop restreintes, seront source d'inégalités.

En ce sens, le PPCR ne peut demeurer qu'une étape vers une réelle revalorisation salariale à la hauteur du décrochage que la profession a subi pendant une décennie.

Le SNES - FSU rappelle sa revendication de faire du corps des agrégés le corps de référence du second degré.

Le SNES - FSU revendique une carrière en onze échelons intégrant les indices terminaux de la future classe exceptionnelle pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade.

Sur les 303 agents promouvables à la Hors classe dans cette campagne, le contingent de promus se porte à 23.

Dans cette campagne de promotion, nous déplorons que deux collègues partent à la retraite sans changement de grade.

Lors de la CAPA d'accès à la Hors classe 2016, nous avons soulevé de nombreux dysfonctionnements dans la gestion des personnels par notre hiérarchie de proximité : conflits, méconnaissance de nos missions et du cœur de notre métier, c'est-à-dire le suivi des élèves... se traduisant notamment dans les avis à la hors classe et leur communication, ou plutôt l'absence de leur communication aux agents concernés. Les reproches et les attendus correspondaient à des visions du métier de CPE en décalage avec les textes pourtant récemment réactualisés par la circulaire de missions. C'est pourquoi, nous souhaitons revenir sur certaines appréciations formulées qui témoignent d'une réelle méconnaissance de nos missions.

La circulaire précise, en caractères gras et soulignés, que « les avis modifiés défavorablement [...], d'une campagne à l'autre, doivent impérativement être justifiés par une dégradation de la manière de servir [...], expliqués aux intéressés et obligatoirement portés à leur connaissance par tout moyen que vous jugerez pertinent ». Or, cette année encore, aucun des 6 collègues qui voit son avis baissé n'a été ni reçu, ni informé par le chef d'établissement. 3 agents sont en arrêt maladie et, au regard de notre expérience, nous ne pouvons que nous interroger sur un lien possible entre l'état de santé des collègues et la dégradation d'avis. De plus, certains avis y font explicitement référence.

Sur les 21 collègues dont un des avis avait été baissé en 2016, 7 ont vu leur avis rétabli cette année.

Dans le tableau d'avancement examiné aujourd'hui, trop souvent encore, de nombreux avis demeurent circonstanciels, ne font pas référence à l'ensemble de la carrière et s'appuient uniquement sur l'année scolaire en cours ce qui est clairement contraire à la fois à la note de service n° 2016-192 du 15 décembre 2017 et à la circulaire académique qui rappelle que les avis doivent être « mesurés sur l'ensemble de la carrière ».

En ce sens, et bien que la circulaire n'impose un commentaire obligatoire qu'aux avis ayant une implication faible ou exceptionnelle, nous déplorons que près de 15% des avis ne soient pas renseignés.

Plusieurs avis de chefs d'établissement et même parfois d'IPR EVS, ignorent la circulaire de missions du 10 août 2015 :

- assimilent les CPE à l'équipe de direction.
- font référence et légitiment le « projet vie scolaire » qui, comme nous le rappelions dans notre courrier en date du 2 novembre 2016 adressé à Mme la Rectrice n'a aucune existence réglementaire et n'apparaît ni dans le référentiel de compétences du 25 juillet 2013, ni dans la circulaire de missions. Les questions de vie scolaire sont une composante à part entière du volet éducatif du projet d'établissement et, en ce sens, concerne l'ensemble de la communauté éducative.
- reprennent le lexique managérial : « chef de service », « service vie scolaire », « pilotage », « management »,

Les CPE ne sont ni les « pilotes », ni « les membres de l'équipe de direction élargie ». Leur loyauté envers le service public d'éducation et leurs missions sont très souvent sans faille. Il ne saurait s'entendre comme une loyauté envers le chef d'établissement qui ferait fi des textes officiels, voire nierait leur statut de cadre A de la fonction publique, concepteur de son métier, les reléguant de facto à un simple rôle d'exécutant.

Enfin, nous souhaitons profiter de cette CAPA pour questionner l'administration sur le calendrier et les modalités de mise en œuvre des rendez-vous de carrière instaurés par le décret n°2017-786 du 5 mai 2017.

En effet, nous appréhendons que les engagements ministériels de publication d'une note de service sur les pratiques des inspections et les attendus professionnels ne soient une fois de plus pas tenus, notamment en raison des élections législatives. Ainsi, en ce qui concerne les rendez-vous de carrière :

- les nouvelles grilles d'évaluation laissent des interrogations quant à la manière dont elles seront renseignées.
- la constitution avant la fin du mois de juin de la liste des collègues qui devraient être inspectés l'année prochaine en pose une autre.
- la question des délais pour inspecter tous les collègues concernés et organiser un véritable accompagnement dans les meilleures conditions. D'après nos projections, le rendez-vous de carrière pour le changement de grade devrait concerner près de 150 collègues l'année prochaine dont certains qui ne sont pas encore dans l'académie.

Les commissaires paritaires CPE SNES-FSU

Benoît AUBERTIN, Carole GARNIER, Catherine GOURBIER,
Brigitte LACORRE, Bruno MAIURANO, Isabelle PINERO et Valérie RAMOND

01/06/2017