

## Compte-rendu de l'audience du 31 mai 2018

### A l'ordre du jour :

- Dossiers INEAT-EXEAT
- PPCR : promotions avancements accélérés, accès hors-classe et classe exceptionnelle
- Protocole et dispositions en cas de mouvement de grève
- Convention ruralité
- Situation des AVS en Mayenne (AESH et CUI)
- Inclusion scolaire systématique

**Pour l'administration:** Monsieur Waleckx directeur académique (DASEN), Monsieur Mauger : secrétaire général de la DSDEN 53 ;

**Pour le SNUDI-FO 53:** Hélène Colnot, Camille Le Mauff et Stève Gaudin

### ✓ Dossiers INEAT-EXEAT

La délégation du SNUDI-FO a porté tous les dossiers INEAT-EXEAT qui lui ont été confiés.

### ✓ PPCR : promotions avancements accélérés, accès hors-classe et classe exceptionnelle

[Lire notre 8 pages spécial PPCR](#)

**Rappel :** A l'instar de PPCR, le remplacement en 2005 de la note chiffrée par l'évaluation pour les personnels administratifs a engendré une gestion individualisée de l'ensemble des carrières en quelques années. Présenté comme un moment d'échange le système a rapidement incité à l'autocritique et à trouver soi-même les solutions pour "s'améliorer" dédouanant l'administration de ses responsabilités inscrites dans le statut.

La délégation a tout d'abord rappelé que FO n'avait pas signé le protocole PPCR. Elle a souligné également que 8 jours avant cette entrevue, la direction générale de l'administration et de la fonction publique avait présenté aux organisations syndicales ses projets concernant les commissions administratives paritaires en entendant d'une part en finir avec les CAP de corps et d'autre part exclure la mobilité et les promotions du champ de compétences des CAP\* , ce qui pour FO est inacceptable.

Nous avons indiqué qu'en faisant des CAP des coquilles vidées de leur substance, le gouvernement déprotège les agents, individualise les carrières, laisse

les agents seuls face à leur hiérarchie et affaiblit le Statut général des fonctionnaires et les garanties collectives sur les déroulements de carrière.

\*Commission Administrative Paritaire

### Avancements différenciés (accélérations de carrière) :

Pour rappel, PPCR prévoit des avancements accélérés du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> et du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon pour les PE de la classe normale.

Pour rappel également, lors de la **CAPD du 19 décembre 2017** principalement dédiée à cet avancement, les organisations syndicales siégeant en CAPD (Snuipp, SE-Unsa et SUD) avaient visiblement demandé à ce que le pourcentage de femmes dans les enseignants promouvables se retrouve dans les promus. Nous ne revendiquons pas au SNUDI-FO 53 cet "équilibre" dans l'avancement des carrières. "Équilibre" que nous jugeons stigmatisant puisque le sexe des PE devient un critère "objectif" pour l'avancement !

La question des écarts de carrière entre les hommes et les femmes est majeure, les causes doivent en être précisément identifiées et combattues par des mesures précises permettant aux femmes de ne pas être lésées dans leur déroulement de carrière, notamment, par

exemple, par la prise en compte intégrale des périodes de congé parental pour l'avancement.

La mise en place d'un mécanisme de compensation, basé sur des données statistiques imprécises, ne réglera rien, ouvrira la porte à de nombreuses contestations, puisque suivant les cas, des hommes et des femmes seront lésés, du fait de leur sexe.

Pour le DASEN, le barème n'était, avant PPCR, qu'un « usage qui validait une tendance » et favorisait davantage les hommes. Il indique corriger les inégalités en appliquant une « politique volontariste et correctrice ». Il indique ensuite recevoir les mêmes consignes du ministère et se dit très favorable aux évolutions des déroulements de carrière découlant de PPCR. Pour le directeur académique « il n'y a pas uniquement le temps partiel ou le congé parental, il y a aussi nos représentations, et aussi le fait que les femmes s'interdisent un certain nombre de choses... ». Chacun appréciera.

**Le SNUDI-FO refuse d'opposer les PE Femme aux PE Homme et demande que tous soient promus. La délégation a rappelé que c'est le statut général qui doit garantir l'égalité F/H. Les temps partiels liés aux enfants en bas âge, congé parental... devraient être pris en compte dans l'ancienneté pour les hommes comme pour les femmes.**

Le SNUDI-FO s'adresse aujourd'hui au ministère en ce sens.

## Hors-classe :

[Article : passage à la HC](#) (fonctionnement PPCR)

Le nombre de promus à la hors classe est établi chaque année en appliquant un ratio (fixé par arrêté ministériel) au nombre de promouvables. Avant le décret PPCR/évaluation du 5 mai 2017, tous les professeurs des écoles de la classe normale du 7<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon constituaient la liste des promouvables.

La campagne de promotion à la hors-classe est en cours. Notons tout d'abord le manque de cohérence du ministère sur les questions de calendrier. En effet, dans la note de service sur la hors classe, il invite les inspecteurs d'académie à organiser les CAPD avant le 31 mai mais pour autant, à cette heure, l'arrêté fixant le pourcentage national de promus n'est pas encore paru !

Les départements, tout en étant contraints de programmer les CAPD, ne savent donc pas quel sera le contingent de promus.

La délégation du SNUDI-FO a soulevé un autre problème. La circulaire ministérielle indique « Vous

*ferez en sorte que chaque enseignant promouvable puisse effectivement prendre connaissance de l'avis émis sur son dossier par l'inspecteur compétent dans un délai raisonnable avant la tenue de la commission administrative paritaire départementale. »*

Or, les collègues n'ont à ce jour pas pu prendre connaissance via I-Prof des avis formulés par les IEN !

Le DASEN nous confirme que la CAPD HC se tiendra bien courant juin. Il précise qu'il respectera les consignes ministérielles (lire plus haut avec cette CAPD qui aurait dû se tenir avant le 31 mai !). La délégation du SNUDI-FO a insisté pour que les collègues éligibles à la HC puissent connaître l'avis de leur IEN bien en amont de cette CAPD en consultant leur Iprof. Le directeur académique nous répond que cela sera fait. Cependant, à l'issue de cette entrevue, nous avons préféré envoyer un [courrier](#) (4/06/18) pour lui rappeler ses engagements.

Le SNUDI-FO a rappelé que les appréciations portées cette année resteront gravées dans le marbre (textes PPCR) ! La délégation a également précisé qu'elle n'était pas d'accord, que cette grille d'évaluation était au contraire subjective, avec des items qui n'avaient rien à voir avec la pratique de classe (être évalué sur sa capacité à coopérer avec les partenaires de l'école par exemple), et qu'elle était infantilisante.



**Pour le directeur académique, il n'y pas d'arbitraire. Quand nous l'interrogeons sur la façon dont il s'y prend pour transformer un avis d'IEN en appréciation, Denis Waleckx n'a aucune réponse concrète ; il renvoie aux pratiques de classe, et précise qu'il « assume ». Il va même jusqu'à dire aux représentants FO : « Faites-moi confiance sur le degré d'attente des critères ! »**

### **Florilège :**

*« Faites-moi confiance... je ne pars pas de l'excellence, mais je fais comme ce que fait l'école. » (D.Waleckx)*

*« Il est normal que ce barème ne compense pas l'excellence professionnelle, qui n'est pas l'arbitraire, c'est un choix du DASEN, qui s'appuie sur des choses dont il peut rendre compte. » (D.Waleckx)*

## Et certains nous affirment encore que PPCR serait moins infantilisant !

PPCR ne garantit aucunement le déroulement de la carrière sur deux grades, comme nous le clamons depuis 3 ans et un nombre important de PE continuera de partir à la retraite sans même avoir atteint la hors classe. **Où est le progrès tant vanté par les partisans de PPCR ?**

Le SNUDI-FO 53 invite les PE concernés par la hors-classe à demander à avoir connaissance de l'avis de leur IEN. Si nécessaire, le SNUDI-FO accompagnera les collègues dans leur démarche de demande de révision de l'appréciation avant la tenue des CAPD, pour les recours après la CAPD. Les collègues éligibles à la hors-classe ont été informés sur l'prof, fin mars.

### Classe exceptionnelle :

La première campagne de promotion à la classe exceptionnelle s'est soldée par le fait que seuls 10 adjoints ont été promus sur 49 promouvables. Le message envoyé aux personnels est clair et net : **on ne peut pas se contenter de faire classe pour être exceptionnel !** On ne peut envisager cette promotion en se contentant simplement d'assurer l'apprentissage des élèves. Il n'y a aucune transparence, tout se fait en totale opacité, et c'est uniquement le fait du prince.



Nous avons posé nos questions relatives à la classe exceptionnelle. Ces questions étaient déjà formulées dans un courrier daté du 3 avril 2018.

**Sur quels critères objectifs et mesurables avez-vous transformé un avis d'IEN en appréciation « excellent », « très satisfaisant » ou « satisfaisant » ?**

L'IA indique qu'il y a des « critères objectivant la capacité professionnelle des enseignants » (il fait référence à la grille d'évaluation PPCR) et que « l'IEN est l'expert pédagogique ». Avec PPCR, selon Denis Waleckx « on est dans l'explicite ». Selon lui, ce système managérial est « plus logique et plus démocratique, et même si on est dans la RH (ressource humaine) on est dans de la pédagogie. »

Il nous renvoie même à nos pratiques de classe, preuve que l'analogie est réelle : « comment font les enseignants pour départager deux élèves ? et bien nous c'est pareil, on se débrouille sur la base de la grille d'évaluation, il y a une classification qui se fait sur la base de la diversité ; je fais ce que fait l'école avec les élèves et le socle commun. »

Cependant, il ne répondra pas clairement à la question. Le DASEN reconnaît qu'il n'y a aucun critère objectif mesurable en dehors de l'avis de l'IEN basé sur la grille d'évaluation. Là encore, **il faudrait que nous lui fassions confiance !**

**Comment pouvez-vous résumer l'ensemble d'une carrière par une appréciation concentrée en un seul mot, maximum deux ?**

Pas de réponse. Le DASEN assume les choix qu'il peut faire, et vente les bienfaits de PPCR. Bref, c'est d'une opacité injuste.

**Cette entrevue aura au moins le mérite de confirmer ce que nous savions déjà : PPCR c'est l'opacité la plus totale dans les promotions, c'est le fait du prince, la rémunération au mérite et l'arbitraire. Cet arbitraire est désormais érigé en règle contre les droits collectifs. Le SNUDI-FO 53 l'a toujours dit, le système précédent était loin d'être parfait, mais il y avait au moins un barème basé sur l'ancienneté pour départager les collègues. Le DASEN confirme, pour toutes les promotions, que l'IEN considère « la manière de servir d'un enseignant » (propos tenus par le DASEN) avant d'émettre un avis. C'est sur cet avis que l'IA se base pour ses appréciations !**

## ✓ Protocole et dispositions en cas de mouvement de grève

Le SNUDI-FO a rappelé son opposition au SMA (service minimum d'accueil), dont il demande toujours le retrait. Cependant, les collègues ne doivent pas s'exposer à des sanctions et la réglementation demeure. Il faut informer son IEN, au moins 48h avant le début du mouvement de grève, cette période comprenant 1 jour ouvré. Le serveur mis en place par la DSDEN, n'est pas toujours accessible, ne prend pas tous les préavis de grève en cours, n'est pas mis en place suffisamment tôt et est même parfois stoppé avant les délais légaux. Le secrétaire général indique qu'il sera désormais vigilant.

## ✓ Convention ruralité

[Lire notre dernier article à ce propos](#)

La délégation du SNUDI-FO a rappelé son opposition à la mise en œuvre de cette convention. Le rapport DURAN que le DASEN met en avant dans son projet de convention ne permet d'arriver qu'à une seule conclusion : **les écoles rurales coûtent cher, il faut les supprimer, les regrouper.**

La délégation a indiqué que cette convention, si elle était mise en œuvre, fragilisera davantage encore les écoles rurales. Le DASEN reconnaît d'ailleurs qu'il applique déjà les principes de cette convention (exemple à La Rouaudière, Cigné...) **Selon l'IA la convention devrait être signée à la fin du mois.** Il dit « *inculquer une stratégie territoriale, en rationalisant le réseau des écoles, mais de manière concertée.* » La traduction de ce langage technocratique serait : « *Je continue de fermer des écoles, mais mes décisions seront acceptées par les élus, les organisations syndicales, les parents d'élèves...* »)

**Pour le SNUDI-FO, il faut résister à la « démarche de co-construction » et se méfier de sa bienveillance trompeuse, prônée au plus haut niveau de l'Etat, si son objectif politique est de convaincre les territoires en voie d'abandon de cette fatalité : il n'y aura bientôt plus que des services publics lointains... A l'heure actuelle, cette convention n'est toujours pas signée.**

---

## ✓ Situation des AVS en Mayenne (AESH et CUI)

L'administration n'arrive pas à respecter toutes les notifications MDA. L'enveloppe budgétaire n'est toujours pas suffisante. Pour rappel, en octobre, 84 élèves avec notification MDA n'étaient pas accompagnés par un AVS. Aujourd'hui, sans nous apporter de chiffres précis, la situation s'est dégradée.

Sur les temps partiels : de nombreux AVS nous ayant fait part de leurs difficultés financières, souhaitent avoir la possibilité d'augmenter leur nombre d'heures hebdomadaires. L'administration indique qu'elle essaye de proposer mais qu'elle est liée à la hauteur de la préconisation MDA ; actuellement il semble qu'il n'y ait aucun contrat de moins de 20 heures.

Les AVS doivent être dédommagés de leurs temps de concertation (équipe éducative, rdv parents...). Pour l'IA, ces personnels sont rémunérés sur 39 semaines et étant donné le temps scolaire de 36 semaines, il

considère que le temps de travail correspondant à ces 3 semaines de différence sert au travail hors temps scolaire. Il ajoute qu'il s'agit d'une position propre à toute l'académie. La délégation du SNUDI-FO a indiqué qu'il faudra éclaircir les situations. Le SNUDI-FO défendra tous les collègues AVS qui s'estiment lésés. Il les invite à comptabiliser le temps de travail effectif toute l'année.

A propos de la formation professionnelle de ces personnels, aucune réponse précise ne nous a été apportée ; le secrétaire général nous apportera ces précisions ultérieurement.

**Le SNUDI-FO 53 invite tous les collègues (enseignants et AVS) à continuer de signer et de partager la [pétition](#) !**

**Le SNUDI-FO 53 invite les AVS du département à se rapprocher du syndicat, et à se regrouper avec le SNUDI-FO.**



## ✓ Inclusion scolaire systématique

[Lire notre dossier spécial inclusion scolaire](#)

La délégation du SNUDI-FO est venue avec plusieurs dossiers relatifs à l'inclusion scolaire systématique et à la scolarisation d'élèves à besoins particuliers. Elle a alerté le directeur académique sur des situations explosives dans des écoles du département, et demandé que des mesures soient prises dans les écoles concernées. Ainsi les situations ont pu évoluer.

### A noter qu'en juin 2018 :

- 26 élèves sont en attente d'une place en ITEP et scolarisés en milieu ordinaire (dont 22 accompagnés) 2 en SEGPA, 9 dans les écoles, 11 en collèges, 1 en lycée, 1 en ULIS école, 1 en ULIS collège. A noter qu'il y a plus de 2 ans d'attente pour l'ITEP dans ces conditions.
- 9 élèves sont en attente d'une place en IME et se retrouvent en ULIS.

FO a de nouveau alerté sur la dégradation des conditions de travail liée à l'inclusion scolaire systématique. Le nombre de fiches RSST que nos collègues remplissent pour avertir leur hiérarchie des conséquences de l'inclusion scolaire systématique sur leur santé, sur leurs conditions de travail, sur le climat scolaire, n'est que la partie émergée de l'iceberg et ce nombre de fiches augmente encore à chaque période.

[www.snudifo-53.fr](http://www.snudifo-53.fr)

UD-FO 10, rue du Dr Ferron  
BP 1037 - 53010 - LAVAL cedex  
02.43.53.42.26 – 06.26.15.91.72

**Disponible tous les jours**



@snudifomayenne



@SNUDIFO53

**4 clics**  
**pour vos revendications**  
**4 clics**  
**pour reconquérir vos droits**



**CTM / CTA / CAPA / CAPN : renforcer la représentativité de FO**