

Présent.es

- pour l'administration : l'IA-DASEN, l'IEN adjoint, le Secrétaire Général, 7 IEN, 2 personnels DIPER
- pour les organisations syndicales : 4 FSU-SNUipp (4 sièges), 2 UNSA (1 siège), 3 Fo (4 sièges), 2 SNE (1 siège)

Ordre du jour

- PV de la CAPD du 24 février 2023
- Recours relatif aux appréciations finales des RDV de carrière 2022 - 2023
- Questions diverses

Lecture des déclarations liminaires (FSU-SNUipp - voir [ici](#)) , SE-UNSA et SNE

1) PV de la CAPD du 24 février 2023

- Adopté à l'unanimité après correction d'un patronyme mal orthographié.

2) Recours relatifs aux appréciations finales des RDV de carrière 2022 - 2023

a) Prise de parole préalable de l'IA-DASEN sur les principes qui guident le PPCR

L'IA-DASEN souligne que le PPCR s'inscrit dans la volonté pour la hiérarchie d'être au plus près des personnels et des institutions.

En ce qui concerne le déroulement du PPCR et du droit à recours, il s'agit d'une démarche individuelle, ce sont les personnels eux-mêmes qui doivent être en lien étroit avec leur IEN, pour obtenir des explications s'ils estiment que le rendez-vous de carrière n'est pas satisfaisant.

Le Secrétaire Général (SG) prend alors la parole pour indiquer qu'il existe depuis 2017 une échelle académique qui détermine comment l'appréciation finale est donnée en fonction des évaluations faites par les IEN.

Cette information provoque notre stupeur, car nous avons posé à maintes reprises les années précédentes la question sur le poids supposé de certains items (puisque une majorité de Très Satisfaisant pouvait aboutir à une appréciation finale Satisfaisant), et il nous avait finalement, après bien des demandes été répondu que certaines items avaient plus d'importance que d'autres. Il ne nous a jamais été dit que cette échelle académique existait.

Nous relevons que toutes ces informations, si elles existaient, n'ont jamais été portées à la connaissance des élu.es du personnel, ni à celle de nos collègues !

Nous repons alors la question sur le poids des items (que nous posions déjà en CAPD en 2020) et cette fois-ci la réponse est claire et nette : tous les items ont la même importance, l'appréciation finale se base sur "les croix dans les cases". Or la règle académique citée par le SG date de 2017 ! Il y a de quoi être au moins surpris !!

Rappel de la CAPD de février 2023 :

- *FSU-SNUipp 01 : "Quelle est la prépondérance de certains items sur d'autres, pouvant expliquer le différentiel entre les croix et l'avis final ?"*
- *La réponse donnée nous a laissé dubitatifs : "Nous nous sommes améliorés sur le partage des pondérations de ce qui est observé". Impossible d'obtenir plus de précisions.*

Enfin, nous apprenons que pour avoir l'avis final "Excellent" ou "Très satisfaisant", au 9^e échelon (3^{ème} RDV de carrière), il faut avoir obtenu cette même appréciation à tous les items, ou à la totalité des items moins un.

L'IA-DASEN le dit explicitement : *"On exige soit une suite parfaite de TS, soit 1 S et le reste de TS". Elle poursuit : "Pour être excellent, il faut l'être quasi-exclusivement".* M. Cordeiro (remplaçant de Mme Schmitt, IEN-adj à l'IA-DASEN) redit que la majorité d'appréciations ne fait pas l'appréciation finale.

Nous intervenons ensuite sur la communication de l'IA en cas de refus de modifier son avis final suite à un recours gracieux. Extrait : *"L'appréciation TS a été en effet attribuée avec discernement à des agents dont les dossiers, par comparaison, comportaient une appréciation plus favorable que la vôtre, notamment eu égard aux niveaux d'expertise appréciés par vos évaluateurs."*

Pourquoi parler de comparaison des dossiers ? Si l'IA-DASEN s'inscrit en faux à propos de notre intervention, la formulation choisie dans son courrier est au mieux maladroite. En effet, elle induit l'existence de "quota" (voir plus loin), ce que dément formellement l'administration.

Si les collègues étaient au courant de l'existence d'un barème de transposition pour l'attribution de l'avis final, et si les explications relatives au refus de révision de l'avis final était claires, ils et elles n'auraient pas l'impression d'être floué-es, ou comparé-es les un-es aux autres. Pour nous, le fait de satisfaire à des critères communs doit se suffire à soi-même.

L'IA-DASEN ajoute que pour maintenir son appréciation au 9^e échelon (celle obtenue au 8^{ème}), il faut avoir progressé entre les RDV de carrière.

A nouveau, nous déclarons solennellement que cette échelle est une nouveauté totale, que la connaître nous aurait permis de gagner beaucoup de temps par le passé. Les collègues se sont souvent tourné-es vers nous en estimant être lésé-es car l'appréciation finale était très positive et laissait présager une appréciation en accord avec l'évaluation figurant dans le référentiel de compétences.

Les IEN parlent de relation proche avec les enseignant-es, de relation de confiance, que les collègues ont toute latitude pour se tourner vers eux pour se faire expliciter le résultat d'un PPCR. Certains IEN organisent des réunions préparatoires chaque année, pour informer les enseignant-es des modalités de déroulement du PPCR, ils et elles estiment alors que cela évite de nombreux recours.

Nous répondons qu'en tant qu'organisation syndicale, nous avons pour mission de défendre les droits de tous les personnels, car une démarche de contestation individuelle n'est pas chose aisée. A ce titre, il est fondamental que nous ayons enfin connaissance de l'existence de la règle qui régit les appréciations finales de l'IA-DASEN.

Commentaire : nous pouvons estimer que la communication en 2024 d'une règle datant de 2017 peut se lire comme le résultat de nos demandes réitérées toutes ces années, mais aussi comme la preuve de l'existence d'une règle que l'administration n'avait pas souhaité communiquer, nous donnant même des informations erronées puisqu'il s'avère aujourd'hui qu'aucun item n'a plus d'importance qu'un autre...

A notre question sur d'éventuels quotas par circonscription, la DSDEN répond qu'il n'y a pas de quotas d'appréciations "excellent" ou "très satisfaisant", qu'il n'y en a jamais eu dans l'Ain.

Pour le SG, rien n'est déterminé à l'avance, la discrimination est faite entre personnes aux évaluations proches qui se situent à la limite entre 2 avis.

L'IA-DASEN précise que l'appréciation est donnée en étant le plus factuel possible, et contrairement à ce que dit une autre organisation syndicale, rien n'est basé sur du ressenti. Pour l'IA-DASEN, le RDV de carrière n'est pas un regard sur la personne, mais sur la profession (le geste professionnel), sauf que "notre système a tellement collé les deux qu'il est difficile d'en sortir." Le temps d'observation en classe n'est pas celui qui détermine l'appréciation finale. Il vient éclairer et donner matière à échange suite aux documents préparatoires au RDV de carrière.

Le SG revient sur l'appréciation finale. S'il manque un "excellent" ou un "très satisfaisant" pour obtenir l'appréciation finale en adéquation, l'appréciation rédigée par l'IEN va pouvoir remplir ce rôle. Il y a une "petite marge d'appréciation".

En ce qui concerne le rendez-vous de carrière, l'IA-DASEN indique que le document préparatoire au RVC est rempli par 95% des enseignant-es, qui auraient "bien compris" l'intérêt qu'il y avait à le remplir. C'est le moyen de faire un retour sur soi, qui n'est "pas si simple", mais cela permet de bien anticiper l'échange. Elle dit que ne pas le faire n'est pas un handicap en vue de l'appréciation finale.

Nous informons la CAPD que nous avons de nombreux appels qui montrent que le ressenti des collègues est souvent négatif à l'issue de l'attribution de l'appréciation finale, et ce malgré les entretiens constructifs conduits avec leurs IEN.

Le Secrétaire Général reprend alors la parole pour détailler ce qui est requis pour l'attribution de l'avis final :

	pour obtenir un avis final "Très satisfaisant"	pour obtenir un avis final "Excellent"
de manière générale :	avoir toutes les croix dans au moins "très satisfaisant". (avec une marge selon l'échelon)	avoir toutes les croix dans "excellent". (avec une marge selon l'échelon)
<i>1er RDV de carrière (échelon 6)</i>	marge possible jusqu'à 4 "satisfaisant" et au moins 7 "très satisfaisant"	marge possible jusqu'à 4 "très satisfaisant" et au moins 7 "excellent"
<i>2ème RDV de carrière (échelon 8)</i>	marge possible jusqu'à 3 "satisfaisant" et au moins 8 "très satisfaisant"	marge possible jusqu'à 3 "très satisfaisant" et au moins 8 "excellent"
<i>3ème RDV de carrière (échelon 9)</i>	marge possible jusqu'à 2 "satisfaisant" et au moins 9 "très satisfaisant"	marge possible avec 1 "très satisfaisant" et au moins 10 "excellent"

NB : ceci est également pondéré par la teneur de l'appréciation littérale de l'IEN

L'IA-DASEN dit être bien consciente que dans le processus d'évaluation des PE, il restera toujours des critères subjectifs.

Nous redisons que le processus du RDV de carrière tel que nous le connaissons jusqu'à aujourd'hui pouvait s'apparenter à une "boîte noire" car il était impossible de savoir, en l'absence de grille

clairement communiquée, l'appréciation qui allait en résulter. C'est pour cette raison que beaucoup de collègues se tournent à cette occasion vers nous.

Une IEN dit que selon elle, les collègues, quelle que soit la procédure choisie, seront toujours amenés à contester.

Nous pensons qu'au contraire, un processus clairement affiché permettra à toutes et tous de clairement se positionner.

A une question d'une autre organisation syndicale sur les perspectives d'évolution de carrière et le blocage des évaluations données en 2018 (accès à la HC sans RDV de carrière) sur la base des notes d'inspection et réputées ne pas pouvoir être modifiées, le SG dit que selon lui, figer la capacité d'un professionnel dans sa capacité d'évoluer est contradictoire avec la réalité du métier d'enseignant-e.

Le SG conseille de lire le rapport de l'inspection générale (IGESR) du mois de juillet 2023, qui comporte énormément d'observations recoupées avec chacun de nos rôles et appréciations... (sur le caractère pérenne de l'appréciation Hors Classe qui pourrait être remis en cause par exemple).

b) La campagne de promotions 2024

Pour information, en 2022-2023, il y a eu 354 RDV PPCR



ECHELON	Nombre de RDV	Nombre de RDV de rattrapage	Nombre de RDV non effectués	Nombre de recours gracieux	Nombre de saisine de la CAPD
6 ^{ème}	88	6	0	1	0
8 ^{ème}	125	4	3	6	1
9 ^{ème}	141	2	1	2	0
TOTAL	354	12	4	9	1

Sur les 9 recours gracieux, 2 avis ont été rehaussés, 7 non corrigés, dont 1 saisine de la CAPD étudiée ce jour. C'est un problème de saisie manuelle de l'avis final effectué par le service DIPER qui est à l'origine des 2 recours acceptés.

Nous constatons alors qu'hormis les erreurs, il n'y a donc presque aucun espoir qu'un recours n'aboutisse, ce qui risque de tarir complètement les demandes.

Examen du seul recours

Nous constatons qu'au regard de la grille divulguée aujourd'hui par la DSDEN, nous comprenons qu'il n'y a aucune chance que le recours aboutisse. Néanmoins, nous défendons le recours posé par notre collègue car selon nous, du point de vue arithmétique et à la lecture de l'avis de l'IEN, sans préjuger de l'évolution de son évaluation entre le 6^e et le 8^e échelon, il/elle devrait obtenir l'appréciation "Très Satisfaisant".

L'IA-DASEN nous répond qu'elle n'en attendait pas moins de nous, mais que pour toutes les raisons exposées en préambule à ce recours, elle ne changerait pas son appréciation.

Les services DIPER disent que si le RV de carrière n'a pas pu se tenir en raison d'une longue absence,

l'appréciation est donnée en faisant la moyenne des appréciations données au même échelon.

A l'issue de cette partie, nous pouvons dire que nous avons été à l'origine de 80% des interventions des organisations syndicales.

4) Questions diverses de la FSU-SNUipp de l'Ain

- *Quelles sont les dates de parution de la circulaire mouvement 2024 et de l'ouverture du serveur ?*

Parution de la circulaire départementale prévue début mars, ouverture prévisionnelle du serveur 25 mars pour une fermeture le vendredi 12 avril (pour prendre en compte les congés) avec des résultats communiqués le 17 mai (date prévisionnelle également)

- *Quelles sont les obligations réglementaires de service des PES 100 % et des PES 50 % ?*

Pour les PES (ou "T0"), il existe un cadre départemental communiqué par les IEN dans leur note de service :

- T0 à 100% : 18h de formation (plan de formation de circo) + 9h gérées par les pôles de formation + 12h à l'INSPE. En "contrepartie" : 15h seulement d'APC.
- T0 à 50% : 9h de formation (plan de formation de circo) + 9h gérées par les pôles de formation. En "contrepartie" : pas d'APC.

- *Quel est le cadre départemental des visites formatives de la T1 au premier RDV de carrière ?*

Depuis la mise en place de PPCR, il n'y a plus de cadre départemental sur ce point (NB : contrairement à la question précédente). Chaque pôle de formation organise son propre suivi.

- *AESH : comment est organisé le décompte des "heures de fractionnement" auxquelles ont droit les AESH (14h pour un 100 %) ? Prise en compte dans le calcul du temps de travail ou congés à récupérer ?*

Selon le Vademecum du rectorat, c'est en termes de jours de congé récupérable. 14h à temps plein correspondent à 4 demi-journées. La plupart des AESH travaillent à une quotité de 66% cela fait pour ces dernier.es 1,5 jours à récupérer chaque année scolaire.

Mme Exposito refera une information claire sur ce point.

- *Pour les PE contractuel·les, quelles sont les perspectives d'évolution de "carrière" en terme salarial ?*

La DIPER se base sur les dispositions du décret 86-83 qui prévoit à minima une réévaluation tous les 3 ans.

- *Quel est le nombre de démissions des contractuel·les, AESH et psy depuis la rentrée 2023 ?*

7 démissions de contractuel·les enseignant·es. Les autres chiffres seront communiqués ultérieurement

- *Combien de TR sont-ils bloqué·es à l'année sur leur poste ?*

30 TR (sur les 312 sur le plan départemental)

- *Concernant le versement de la prime d'entrée dans le métier : quand sera versée la seconde partie ?*

La 1ère partie a été versée en novembre 2023 et seconde sera versée en février 2024

- *Demande de transmission d'un texte de cadrage national relatif au dispositif "retraite progressive".*

Dans l'attente de la parution du texte de cadrage. Rappel des modalités pour bénéficier de ce dispositif : cumuler 142 trimestres de cotisation + être à moins de 2 ans de la retraite + bénéficier d'un temps partiel sur autorisation.

Nous nous inquiétons des répercussions du traitement de ces demandes de temps partiel sur l'ensemble des autres demandes sur autorisation, en situation de pénurie de moyens humains non compensées.

- *Quand auront lieu les campagnes 2024 d'accès à la HC et à la classe exceptionnelle ?*

L'administration est dans l'attente des conclusions du Groupe de Travail académique qui se tiendra le 12 février et au cours duquel il est prévu de revoir les textes de cadrage relatifs à la Carrière des enseignant.es (dites "Lignes Directrices de Gestion académiques). Les années précédentes ces opérations avaient lieu à partir du mois d'avril.

- *Pouvez-vous nous confirmer que la situation des retraits est anticipée dans les modalités d'accès à la HC 2024, afin que la nécessité de déroulement de carrière sur au moins deux grades (voir "comprendre les nouvelles carrières des personnels" sur le site du MEN) soit respectée ?*

Une attention particulière est portée sur les collègues qui ont exprimé le souhait de partir à la retraite ou ont atteint l'âge légal.

Ceci ne correspond pas à notre demande de prise en compte des retraits pour les promouvoir par anticipation, au moins 6 mois avant leur départ, pour prise en compte effective dans le calcul de leur pension. Selon nous, l'administration envisage plutôt de pousser certains collègues à poursuivre leur activité au-delà de leur départ initialement prévu, afin qu'ils puissent profiter de leur éventuelle promotion.

- *Quand les arrêtés de promotion seront-ils communiqués aux personnels bénéficiant d'un avancement accéléré ?*

Comme indiqué plus haut, les LDG académiques sont "en cours de revoyure", donc pas de réponse

- *A quelle date seront mises au paiement les promotions au titre de l'avancement accéléré ?*

Idem réponse précédente

- *Quelle est la répartition de T1 et T2 par circonscription ?*

La question n'a pu précisément être traitée faute de temps et le sera ultérieurement. Les néos sont sans surprise essentiellement présents à Gex, Péron, Oyonnax, Valserhône et dans une moindre mesure Jassans ...

- *Quel est le nombre total de journées d'absence recensées depuis la rentrée (détail par circonscription) ?*

La question n'a pu précisément être traitée faute de temps et le sera ultérieurement.

- *Dans le Lien 77 ("Saisine des professeurs référents TND/TSA") il est écrit que cette saisine concerne les élèves avec diagnostic, or la demande, quand c'est une 1ère demande (souvent en Petite Section), est faite en attente de diagnostic, et c'est prévu par le formulaire ("1ère demande en cours"). La venue du professeur référent peut donc se faire avant l'établissement du diagnostic ? Ce serait une bonne chose pour les collègues.*

L'IEN ASH apportera une réponse précise dans le PV.

Les IEN précisent que le temps de latence de gestion très rapide

- *Départ en formation CAPPEI : le poste des candidats sera-t-il conservé ou perdu ? Nous avons écrit aux services le 15/11/2023 pour détailler cette situation.*

Il n'est pas prévu de bloquer les postes des candidats au CAPPEI, mais de leur transmettre un PV d'affectation à Titre Définitif "conditionnel à l'obtention du CAPPEI". L'idée reste tout de même de favoriser le départ en formation qui correspond à un projet de reconversion professionnel de l'agent et donc de réfléchir à organiser un filet de protection en cas d'échec. Nous en reparlerons dans le cadre du GT mouvement le 5 mars.

- *Combien y a-t-il de départs en formation CAPPEI selon le module ?*

Toujours en cours d'instruction. Seulement 5 départs, "majoritairement le module 2 et 3, et dans une moindre mesure pour 1,4 et 5".

6 demandent l'obtention du CAPPEI par VAEP (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

- *Combien y a-t-il de départs en stage MIN ?*

20 départs sont comptabilisés.

- *Collègues ex-allocataires IUFM : comment faire pour ceux ou celles qui n'auraient plus les documents qui attestent de leur position ?*

La DIPER va se rapprocher du service de gestion des retraites

5) Autres questions diverses

Une seule des 3 autres organisations syndicales a recensé les questions suivantes :

- *Forfait Mobilité Durable : à quelle date sera-t-il versé ?*

Sur la paie de février (le serveur Colibris étant fermé au 31/12 2023).

- *Etat des lieux des recrutements des contractuels :*

66 contractuels (pour 6...,9 ETP) et 9 recrutements sont actuellement en cours.

- *Temps partiel : quand les décisions seront-elles communiquées ?*

instruction prévue au mois d'avril donc on espère rendre réponse à l'issue de ce mois d'avril.

Quotité révisable à la hausse en cas de difficulté à titre exceptionnel (notamment financière)

NB FSU-SNUipp 01 : quotité révisable par l'agent suite aux résultats du mouvement

- *Paie de l'indemnité de Résidence (Pays de Gex) ?*

Mis en paiement sur la paie de février avec rétroactivité en décembre 2023

- Discussions sur le manque d'AESH :

L'IA indique 3 difficultés

- la MDPH notifie en continue y compris pendant les congés, l'EN court toujours derrière les recrutements.

- le contingent annuel est communiqué en début d'année scolaire et fondé sur des besoins antérieurs

- difficulté de recrutement, notamment en continu. Les PIAL réajustent en permanence en diminuant à droite pour accompagner à gauche un besoin prégnant. Marge de manœuvre réduite. Régulation AESH Mut au profit des AESH i

Compte-rendu rédigé par vos élu.es FSU-SNUipp de l'Ain en CAPD :

Pierre Devesa, Sandra Hyvernats, Marie-Claire Loonis, Yoann Robert