

Ce groupe de travail a réuni les services des ressources humaines du rectorat avec des représentants des syndicats afin de travailler sur l'évolution des LDG académiques concernant les changements sur le passage à la classe exceptionnelle.

En introduction de ce groupe de travail nous avons d'abord remercié le rectorat pour la tenue de ce groupe de travail que nous avons réclamé de nombreuses fois depuis le début de l'année scolaire. Cependant nous avons dénoncé la publication la semaine passée de la circulaire académique expliquant le déroulé du passage à la classe exceptionnelle cette année alors même que le GT se déroulait ce jour et que le CSAA votant sa mise en place est prévu pour vendredi 19 avril.

Le Rectorat nous a expliqué qu'ils étaient tenus par les délais nationaux et qu'ils n'avaient pas pu nous réunir avant pour étudier la circulaire qui dépend en grande partie de la volonté ministérielle. Cependant si des changements, précisions étaient apportés alors une communication serait apportée aux évaluateurs (Chefs d'établissement, IPR...).

Avant de commencer l'étude de la circulaire nous avons rappelé **les mandats de la FSU concernant le passage à la classe exceptionnelle pour toutes et tous avec une égalité de traitement entre collègues, de la transparence dans toutes les opérations de gestion, des recours dans les décisions de l'administration avec pour but le retour des CAPA.**

Nous avons alors revu la précision notée pour la hors classe concernant **l'attention particulière portée aux collègues pour lesquels l'appréciation attribuée avant l'entrée en vigueur du PPCR est devenue pérenne. Elle nous a permis de rappeler à l'administration que des collègues étaient toujours concernés et que pour nous ils devaient tous avoir le barème pour le passage à la hors classe dorénavant et que donc aucun blocage ne devait subsister cette année pour le passage des derniers collègues concernés.** De la même façon les collègues **proches de la retraite** doivent profiter d'une dernière promotion avant d'y prétendre et nous attendons de l'administration une attention particulière pour ces collègues.

Nous avons aussi demandé à l'administration une réelle période de consultation des avis portés par les évaluateurs. Celle-ci nous a répondu qu'il y avait un nouveau logiciel pour la gestion des avis et que celui-ci proposait une vision plus claire pour la période qui serait après le 24 mai. Combien de temps ? Le DRH pense que les avis seront visibles jusqu'à la prochaine campagne mais nous doutons que celle-ci dure plus que quelques jours.

Ce nouveau logiciel doit aussi faire un rappel aux évaluateurs à J-15 et J-8 pour qu'ils pensent à réaliser leur avis car le logiciel mettra un avis favorable par défaut pour ceux non remplis. Avis favorable qui représente un avis en réalité défavorable au vu du déroulé du passage à la classe ex (examen en priorité des gens avec un double avis Très Favorable). **Il est donc très important que les collègues concernés fassent valoir leur situation auprès de leurs évaluateurs pour avoir le meilleur avis (les avis TF ne sont pas contingentés).**

Nous avons alors demandé à ce que les évaluateurs soient sensibilisés à la valeur de leurs avis et que notamment soit ajouté dans la circulaire une phrase du type « **une attention particulière sera**

portée aux collègues en fin de carrière (7ème échelon de la hors classe pour les non agrégés) et proches de la retraite » comme celle demandée aux évaluateurs pour les collègues qui étaient dans le vivier 1 de l'ancienne formule qui seraient encore promouvables cette année.

Le Rectorat nous a répondu que cela n'allait pas dans le sens du texte du ministère qui se veut être une reconnaissance du « mérite ». Nous avons échangé un certain temps sur cette notion de mérite très distincte suivant les personnes et qui pour nous ne peut servir à départager les collègues équitablement car nous savons par expérience que les évaluateurs ont tendance à privilégier les jeunes collègues. De plus nous avons demandé au rectorat de surveiller les problèmes de déséquilibre entre : les disciplines, les collèges / lycées, les établissements ruraux / urbains.

Dans le cadre de la préparation du GT nous avons demandé quelques tableaux statistiques sur l'académie (en PJ dans cet article). Ils nous ont permis déjà de noter le retard de promotion pour les collègues PLP mais surtout de prouver que le nombre de promouvables pour cette année est très grand par rapport au nombre de promotions qui nous semblent envisagées. En effet pour les certifiés ce sont **914 promouvables avec environ 70-90 promotions selon nous**. Les promouvables sont 352 au 5ème échelon, 359 au 6ème et 203 au 7ème échelon sachant qu'il faut 6 ans pour passer du 5ème au 7ème. Pour nous il est nécessaire de rajouter notre proposition de phrase dans la circulaire de façon à favoriser au maximum les collègues qui en profiteraient le plus (en effet un 5ème et un 7ème échelon HC ne gagnent pas la même chose dans le passage à la classe ex, donc pour l'administration c'est moins coûteux de faire passer un 5ème plutôt qu'un 7ème échelon HC).

Enfin pour appuyer une dernière fois notre propos les LDG obligent l'administration à un équilibre en faveur des femmes et dans le même temps l'administration, pour nous promouvoir, demande de s'impliquer au-delà des enseignements ; on sait que les femmes représentent les personnels les plus en temps partiels, qui statistiquement ne s'impliquent pas au-delà des enseignements et qui donc souffriraient plus d'avis seulement Favorables.

L'administration nous a rappelé plusieurs fois que si égalité (les double avis TF seront, selon nous, bien plus nombreux que le nombre de promotions possibles), c'est l'ancienneté dans le corps qui serait le premier critère de départage (ce que nous avons contesté en ce qui concerne les cas particuliers de reclassement, liste d'aptitude...). **Selon nous , il faut donc pousser à ce que les évaluateurs mettent systématiquement un avis TF en attendant un changement des modalités de promotion. Donc demandez tous des avis Très Favorables !**