

<https://www.snetap-fsu.fr/Compte-rendu-de-la-CAP-des-CPE-du-3-decembre-2020.html>



Compte-rendu de la CAP des CPE du 3 décembre 2020

- Métiers - CPE - Carrière, rémunération, conditions de travail - CAP des CPE -



Date de mise en ligne : jeudi 3 décembre 2020

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

[CAP](#) en visioconférence

Étaient présents :

Pour l'administration :

SRH

Cédric Montesinos - adjoint au sous directeur de la gestion des carrières et de la rémunération - président de la CAP

Laure Batalla - cheffe du bureau de gestion des personnels enseignants

Etienne Delmotte - adjoint à la cheffe de bureau

Bernad Veyrac - gestionnaire

[DGER](#)

Isabelle Sarthou - cheffe du bureau de la gestion des dotations et des compétences

Pour les élus paritaires :

Nadège Chatel, Véronique Chevalier, Brice Fauquant, Nathalie Gasnier, Pascal Goudier, Mégane Haleux, Karine Herreria-Domec, Fanny Rauch et Didier Revel.

Déclaration liminaire des élu.es :

1982-2020 : [EN](#) MÉMOIRE DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES !

Le 6 août 2019, la loi dite de Transformation de la Fonction Publique a été promulguée. Cette loi s'attaque aux fondements du service public et à plusieurs droits des fonctionnaires, notamment en supprimant les CAP.

Au Ministère de l'Agriculture, les premiers dégâts se sont déjà fait sentir lors de la mobilité. Les conséquences des nouvelles modalités de gestion ont été insupportables, entraînant doute, suspicion, désarroi, maltraitance sur un sujet qui touche toutes les dimensions de nos vies. Nous l'avons bien constaté dans les échanges que nous avons eus avec nos collègues pour les informer et les conseiller dans la recherche de solutions adéquates.

Ce premier acte d'une campagne de mobilité cadrée par ces nouvelles « Lignes Directrices de Gestion » a très clairement montré ses limites. La défiance envers l'institution s'en trouve fortement renforcée.

La recherche des meilleures solutions pour un plus grand nombre, dans le respect des textes qui était l'ADN des CAP, n'est évidemment plus au goût du jour de la Macronie.

Durant cette mobilité, nos collègues ont été maltraités. À l'avenir, les avancements et promotions de grade nous font craindre de nouvelles frustrations pour notre profession. En effet, à compter du 1er janvier 2021 (c'est-à-dire demain... !), ceux-ci ne seront plus étudiés en CAP. Nous craignons là encore une forte dérive ! L'Administration pourra ainsi acter des décisions en toute opacité et sans aucun « contre-pouvoir ».

Nous avons toujours eu à coeur de faire respecter les règles et de garantir la transparence et l'équité de traitement pour tous/toutes les [CPE](#). Ce sont les raisons de notre présence dans cette instance comme dans toutes les instances où, en tant que représentant.es des personnels, nous défendons « en même temps » nos conditions de travail et la qualité du service public.

Qui pourra désormais s'opposer à une volonté de l'Administration de promouvoir un.e CPE à la hors-classe pour le/la « récompenser » parce qu'elle l'estime plus « méritant.e » qu'un.e autre collègue pourtant plus ancien.ne dans la carrière ?

Qui pourra faire reconnaître à l'Administration une erreur manifeste dans le traitement de la promotion à la classe exceptionnelle d'un.e collègue nous ayant transmis son dossier en amont de la séance ?

Qui signalera à l'Administration des erreurs dans l'étude des demandes de bonification d'avancement lors des 6ème ou 8ème échelon ?

Ce que les élu.es paritaires SNETAP-FSU faisaient, plus personne ne le fera !

Aujourd'hui, c'est sur le terrain politique que le jeu s'est déplacé. Ce qu'une loi a fait, une autre loi peut le défaire !

Le SNETAP, avec les autres syndicats de la FSU, a réclamé l'abrogation de la loi et oeuvre auprès des parlementaires pour obtenir gain de cause.

Nous récusons cette orientation qui se fait à notre détriment : la dégradation des conditions de dialogue n'est pas la solution surtout quand les retards, les erreurs et le dysfonctionnements sont de plus en plus nombreux.

Le paritarisme a été une avancée, son abolition est un recul que nous continuerons de combattre.

Recouvrer le paritarisme et ainsi obtenir le droit à être traité.es avec justice et équité durant toutes les étapes liées à nos carrières restent un combat que nous continuerons à mener.

Réponses du Président de la CAP :

1) *réfute le terme de maltraitance car « pour l'administration centrale il n'y a pas de volonté de malmenier les agents du MAA, il y a un dialogue social important ...les priorités légales sont respectées »*

2) *annonce de deux groupes de travail :*

- *le 16/12 : sur les Lignes Directrices de Gestion ;*
- *le 17/12 : sur le bilan de la mobilité 2020.*

Deux groupes de travail en format « [CTM](#) » pour lesquels les élu.es paritaires ne seront pas convié.es es qualité... ce que nous avons dénoncé car sur la mobilité notre légitimité et notre expertise ne peuvent être contestées.

Notre organisation syndicale prendra le relais pour que nous puissions être entendus en amont de ces GT.

Ordre du jour

1) Promotions à la classe exceptionnelle

En préalable, nous avons défendu le principe de remplacer les éventuels départs en retraite de vivier à vivier, puis de pourvoir ensuite les postes disponibles en respectant les pourcentages initialement prévus de chaque vivier.

L'enjeu étant de respecter au fil des promotions les équilibres actés entre les 3 viviers.

L'administration a en pris acte pour ces promotions 2020.

Concrètement ont été promu.es dans le respect du barème et des critères :

- 1 collègue au vivier 2 en remplacement d'un départ en retraite ;
- sur les 6 autres promotions possibles (pour atteindre les 8,15 % de l'effectif du corps), la CAP devait proposer :

vivier 1 : 2 promotions

vivier 2 : 3 promotions

vivier 3 : 1 promotion

Aux viviers 1 et 3, les promotions ont été actées. Pour le vivier 2, suite à un désaccord entre représentant.es des personnels et de l'administration, la liste définitive sera connue sous 8 jours après « arbitrage » ministériel.

Les collègues concerné.es sont informé.es individuellement.

2) Promotions à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Compte tenu de l'effectif du grade de la classe ex. (28 collègues au 01/09/20), 2 promotions possibles.

Concrètement ont été actées dans le respect du barème et des critères :

- vivier 2 : une promotion ;
- vivier 3 : une promotion.

Les collègues concerné.es sont informé.es individuellement.

3) Suivi des demandes de révisions de notes et d'appréciations (report CAP précédentes) :

3 collègues étaient concerné.es :

- un premier cas a été réglé par la transmission et la validation par l'autorité hiérarchique d'une nouvelle appréciation pour une collègue ayant obtenu gain de cause ;
- deux dossiers sont encore en attente, l'administration ayant demandé une inspection des collègues concerné.es avant de statuer sur leur demande. Inspections qui n'ont toujours pas eu lieu.
Nous avons dénoncé cette réponse qui consiste quasi systématiquement à remettre une fois encore les collègues sous pression en leur imposant une inspection pour une simple demande de révision de note ou

d'appréciation pourtant argumentée.

Un moyen efficace de décourager toute velléité de contestation !

4) Questions diverses :

- **Rendez-vous carrière :**

La crise sanitaire a décalé le calendrier des inspections 2020 qui ne sont toujours pas terminées.

Aussi, une CAP programmée en avril devra examiner les différents recours, puis une autre statuera sur les bonifications d'ancienneté aux 6ème et 8ème échelons.

Conséquence immédiate, dans l'attente, toutes les décisions d'avancements à l'intérieur de ces échelons sont bloquées et seront rétro actives.

En revanche, la régularisation des avancements de grade et des autres échelons interviendra sur les salaires de janvier ou février.

Important : Les recours suite au rendez-vous carrière et pour les bonifications au 6ème et 8ème échelon restent du ressort des CAP.

- **Procédures d'avancement et de changement de grade à compter du 01/01/2021 :**

D'après le président de la CAP, le groupe de travail du 16/12 devrait en définir grands principes...

Il nous restera à veiller à leur application !

- **Concours 2021 et 2022 :**

2021 : concours externe avec volumétrie proposée de 3 postes.

Au delà du nombre trop réduit de postes nous déplorons l'absence d'un concours interne.

2022 : le principe d'un concours est acté. Nous avons obtenu d'être concerté.es quant à sa nature et au nombre de postes proposés.

- **Mobilité 2021 :**

Postes offerts au mouvement : réponse de la DGER (I. Sarthou) « *l'expertise emploi est en cours, la note de service ne devrait pas paraître avant fin janvier...* »

Nous avons rappelé que la mise en conformité du nombre de CPE par établissement avec la note de service sur les dotations ne pouvait pas seulement se traduire par des fermetures de postes mais doit également acter des ouvertures quant les établissements atteignent les 300 élèves.

- **Stagiaires CPE :**

Nous avons une nouvelle fois dénoncé la non-application de la note de service encadrant leur formation qui stipule que les stagiaires externes doivent être logés : 3 des 6 collègues stagiaires ne le sont actuellement pas. Cette situation perdure et s'aggrave sans que le ministère daigne une bonne fois pour toutes régler cette question.

La DGER a servi les réponses habituelles, sans plus d'engagement.

Nous l'avons invitée à faire enfin appliquer cette note ou si elle en est incapable à retirer cette disposition avec toutes les conséquences que cela recouvre.

- **Transposition d'éventuelles mesures Grenelle de l'Éducation :**

Nous avons déploré qu'en l'état actuel, les CPE ne sont concernés par aucune mesure, hormis le passage de 17 à 18 % du taux de promotion à la hors-classe.

- **Prime Covid :**

À notre connaissance, aucun collègue n'en a bénéficié. L'administration a été incapable de faire un bilan de l'attribution de cette prime mais s'est engagée à nous apporter une réponse.

Une réponse qui viendra certainement confirmer ce que nous envisageons déjà, à savoir que nous en avons été exclus.

- **Situations particulières :**

Trois situations ont été examinées, nous avons obtenu que l'administration réponde individuellement et rapidement aux collègues concerné.es.

Une des questions soulevées concernait la rémunération en situation de congé formation : si la note de service précise qu'elle s'élève à 85 % du salaire antérieur, elle précise aussi qu'elle est plafonnée à l'indice brut 650. Nous ne pouvons qu'inviter les collègues à bien prendre en compte cette disposition en cas de demande de congé formation.

Les élu.es paritaires