

CCMA DU 22 mars 2019

Compte rendu de vos élus Snec-CFTC

Liste d'aptitude (Certifiés, PEPS, PLP)

Les listes d'aptitude permettent à un maître de changer d'échelle de rémunération avec une procédure administrative et une validation pédagogique (inspection). Il est ainsi possible pour un contractuel (et uniquement un contractuel) de devenir certifié, alors qu'il était AE ou MA en contrat définitif. La démarche existe aussi pour obtenir l'échelle de rémunération des agrégés.

Conditions : être en fonction au 1^{er} octobre 2018, être AE ou MA-CD ou CE EPS et avoir 5 ans de services d'enseignement

Cette année, le nombre de promotions est en légère baisse : 67 dont 55 Certifiés, 9 PLP et 3 PEPS. Il y a 23 candidatures dont **14 irrecevables** (des MA mais pas en contrat définitif) et 9 recevables : 8 candidats certifiés, 2 PLP et 0 PEPS avec une double candidature certifié-PLP

Le Rectorat précise avoir fait une information sur les boîtes académiques de **toutes les personnes pouvant bénéficier du dispositif**.

Actuellement, il y a **94 AE et 43 MA-CD** potentiellement concernés mais seulement **9 candidats**. 58 promotions sont perdues alors que les besoins existent.

Commentaire du Snec-CFTC :

Peut-être que l'inspection devrait s'interroger sur son niveau d'exigence qui engendre une telle peur de l'échec ? Les maîtres n'osent pas candidater ou ne veulent pas candidater une deuxième fois. Est-il normal de faire comprendre à un maître qu'il n'est pas assez compétent pour être promu certifié par exemple et de le laisser continuer à enseigner pour une rémunération de MA ?

Avancement MA en Contrat Définitif

L'avancement des MA délégués sera examiné en juin 2019. Attention : la campagne de notation administrative arrive dans les établissements la semaine prochaine. **Le rectorat indique que la note administrative peut baisser du fait du reclassement mais cela ne doit pas être vécu comme une baisse de la valeur professionnelle. C'est seulement une question de grille de notation différente.**



Pour les MA en contrat définitif, l'avancement se fait au **choix pour 20%** et à **l'ancienneté pour 80%** à partir de leur note administrative donnée par le chef d'établissement et leur note pédagogique donnée par l'inspection.

Cette année, **seulement 7 enseignants sont promouvables** et sont tous MA1 du fait du reclassement de début septembre.

Les MA1 au 5^{ème} échelon ne peuvent pas être promus du fait de ce reclassement car ils sont dans un nouveau grade et les notes obtenues en tant que MA2 ne sont plus valables.

Ceux du 6^{ème} échelon étaient déjà MA1, avant la campagne de reclassement MA2 vers MA1 de début d'année scolaire et l'un d'eux est promu.

Avancement accéléré (6^{ème} et 8^{ème} échelon) dans le cadre du PPCR

Le rectorat a fourni aux évaluateurs des descripteurs, déjà utilisés pour les stagiaires, afin d'évaluer avec plus d'objectivité. Le recteur a fait le choix de communiquer les évaluations pour tous les évalués en même temps. Cela permet d'assurer le suivi plus facilement. Les évalués avaient 3 semaines pour dialoguer avec leurs évaluateurs.

Les avis définitifs du recteur ont été donnés en septembre 2018.

A partir de là, il y a un mois pour faire un recours gracieux auprès du recteur, recours obligatoire pour pouvoir ultérieurement saisir la CCMA en cas de désaccord. Cette année, il y a eu 5 recours gracieux et une saisine de la CCMA examinée le 7 février. Pour les agrégés, 3 recours ont été faits auprès du ministère : 2 avis ont été révisés et un ne l'a pas été.

Certains ont refusé le RDV de carrière et ont donc reçu l'avis « à consolider ».

Des rendez-vous de carrière n'ont pas pu avoir lieu pour des raisons légitimes mais un avis a été donné sur la base d'une ancienne inspection.

Tous les maîtres ayant un avis final « excellent » sont promus car on n'arrive pas à 30% des promouvables. Les autres maîtres ont été départagés et classés selon le barème suivant : la valeur professionnelle de l'avis final « Très satisfaisant » donne 300 points (*Satisfaisant, 200 points*). Une pondération de chaque item est ensuite ainsi obtenue : 4 points par item excellent, 3 par item très satisfaisant, 2 par item satisfaisant et 1 par item à consolider, à laquelle s'ajoute le nombre d'années entières d'ancienneté de corps multiplié par 2. Les mêmes dispositions ont été appliquées dans l'enseignement public.

Quelques ajustements ont été approuvés par la CCMA afin d'appliquer la loi sur la parité hommes / femmes.

Tableau récapitulatif de l'avancement PPCR pour 2018-2019

	Avancement accéléré au 7 ^{ème} échelon			Avancement accéléré au 9 ^{ème} échelon			Total promus
	Promouvables	Nombre promo	Promus	Promouvables	Nombre promo	Promus	
AGREGE CN	5	1,5	1	9	2,7	3	4
CERTIFIES CN	185	55,5	56	200	60	60	116
P.E.P.S.	35	10,5	10	31	9,3	10	20
PLP CN	34	10,2	10	34	10,2	11	21
AE	1	0,3	0	1	0,3	1	1
Totaux	260		77	275		85	162

Nous ferons parvenir aux enseignants concernés un avis soit en version papier soit par mail selon les départements.

Congé de formation professionnelle

Chaque agent a droit à un congé de formation professionnelle de 3 ans sur l'ensemble de sa carrière dont 12 mois rémunérés à 85% du traitement brut. Il peut l'utiliser en cas de reconversion, pour élever son niveau de formation ou acquérir de nouvelles compétences, voire changer d'orientation professionnelle. L'agent est redevable à l'administration de 3 fois la durée du congé obtenu, sauf exemption exceptionnelle.

Conditions : 3 ans de service et être en poste à la rentrée 2019

42 candidatures seulement : 9 pour le 1^{er} degré (aucune en 53, 72 et 85) et 33 pour le 2nd degré

Seulement 295 mois demandés pour 432 mois offerts soit un reliquat de 137 mois

77,17 mois en 1D

217,83 en 2D

Le reliquat sera utilisé en 2D pour la préparation de l'agrégation et d'éventuelles situations RH.

Commentaire du Snec-CFTC :

Il est vraiment dommage que les maîtres n'utilisent pas davantage cette opportunité pour se former et donner un second souffle à leur carrière. Même les DA peuvent y prétendre sous réserve d'avoir 3 ans de services effectifs et d'être en poste à la rentrée suivante. Cela pourrait leur permettre de préparer le concours dans de bonnes conditions.

Questions posées par le Snec-CFTC

- 1) **Le ministère a décidé qu'une deuxième HSA pourrait désormais être imposée aux enseignants alors que nous voyons de plus en plus de collègues demander à travailler à temps partiel du fait sans doute de plusieurs facteurs : vieillissement de la population enseignante, conditions de travail difficiles, évolution des élèves et de leurs parents, rythme effréné des réformes... Nous avons l'impression à tort ou à raison, que le nombre d'enseignants en temps partiel de droit ou autorisé est en nette augmentation. Serait-il possible d'avoir des statistiques sur plusieurs années en distinguant TPD et TPA et peut-être les différents motifs de demande ?**

Le rectorat nous a communiqué les statistiques sur les 4 dernières années. On constate plutôt une stabilité des temps partiel malgré une augmentation des TPD pour handicap, à surveiller.

- 2) **La 2ème HSA imposable aux enseignants sera-t-elle aussi bonifiée de 20% ? Toutes les HSA seront-elles défiscalisées ?**

Le rectorat ne peut pas répondre pour la bonification de 20% concernant la 2^{ème} HSA imposable aux enseignants.

Les HSA seront bien défiscalisées et « désocialisées ». Attention, il s'agit de mesures partielles.

- 3) **Une indemnité devait compenser la hausse de la CSG. Or, nous avons constaté d'abord sur nos relevés bancaires puis sur nos bulletins de salaires qu'il n'en est rien. Un MA perd 30 euros. Un certifié hors classe en perd 80. A compter de quelle date, cette compensation interviendra-t-elle ? Une rétroactivité sera-t-elle appliquée ?**

Au 1er janvier 2019, le rectorat a réévalué cette indemnité : tout est juste ... Donc normalement tout va bien !

Commentaire du Snec-CFTC

Réponse trop évasive du rectorat. Lire notre article « [Travailler plus pour gagner... moins !](#) »



4) La répartition des IMP par établissement est-elle la même pour l'enseignement public que pour l'enseignement privé ? Quels sont les critères de calcul des IMP par établissement ? Comment le rectorat pourrait-il s'assurer de la consultation effective des enseignants sur la répartition des IMP ?

La répartition des IMP est régie par le décret de 2015 et la circulaire de 2015 pour les modalités d'attribution. Les IMP sont moins importantes dans le privé car le calcul initial de l'enveloppe a été fait sur la base des HSE et ARE statutaires dont la consommation était moins importante dans le privé et l'enveloppe n'a pas été réévaluée depuis 2015 car cela relève du ministère.

En ce qui concerne la vérification de la consultation des enseignants, ce n'est pas possible. Le rectorat se contente d'une déclaration. Normalement, il est obligatoire de consulter le conseil pédagogique ... à condition qu'il existe !

5) Existe-t-il une règle de calcul pour la répartition des moyens attribués à la documentation (enseignant documentaliste) dans un établissement d'enseignement privé ? Le rectorat contrôle-t-il le volume horaire attribué aux enseignants documentalistes par établissement ?

La règle de calcul ne nous a pas été clairement expliquée mais ces moyens sont en supplément de la DGH. Le rectorat nous fera parvenir le volume horaire par établissement.

6) Le compte personnel de formation est-il désormais accessible et utilisable et si oui dans quelles conditions ?

Le rectorat est dans l'attente de la publication de circulaires et d'une rencontre avec FORMIRIS qui financera le dispositif.

7) Nous avons connaissance d'un établissement, dans lequel l'enseignement général en classe de CAP, se fera avec un effectif de 32 élèves. Un tel effectif de 32 élèves est-il acceptable d'un point de vue pédagogique ? Avec la réforme en cours, existe-t-il un texte pour encadrer les effectifs ?

Effectivement, un BO a été publié le 21 mars concernant les horaires des enseignements généraux et professionnels pour le CAP et le Bac Pro [ici](#). Ce BO explicite à la fois les modalités et la philosophie de la réforme. Chaque enseignant aura de 50 à 70% de son service dans sa discipline, le reste étant du co-enseignement, de l'accompagnement, de la consolidation et la réalisation d'un chef d'œuvre.

Un effectif de 32 élèves n'est pas acceptable ni autorisé : « Les dédoublements en enseignement général sont facilités grâce à l'abaissement du seuil à 18 élèves ; le même seuil s'applique également aux heures de PSE, à la consolidation des acquis, d'accompagnement personnalisé et à l'accompagnement au choix d'orientation. »

Rappel du calendrier des CCMA :

03 juin 2019 à 09h00 :

CCMA Classe exceptionnelle 2019 (+échelon spécial), Hors classe n°2/ LA chaires supérieures n°2/LA des chaires supérieures 2018 vers la classe exceptionnelle des agrégés

24 juin 2019 à 14h30 :

CCMA Mouvement, avancement des DA

05 juillet 2019 à 10h00 :

CCMA Stagiaires