



COMPTE-RENDU du GT et de la CAPA

Classe exceptionnelle des professeurs d'EPS

L'administration a validé la candidature de 122 professeurs d'EPS au titre du vivier 1 et a rejeté la candidature de 55 professeurs d'EPS pour ce vivier.

Nous dénombrons **254 professeurs d'EPS concernés et examinés en CAPA**. 122 professeurs d'EPS font partie du **vivier 1**. 200 professeurs d'EPS font partie du **vivier 2**. 68 professeurs d'EPS font partie à la fois du **vivier 1 et du vivier 2**.

Pour valider ou rejeter la candidature au titre du vivier 1, l'administration applique l'arrêté du 10 mai 2017 (téléchargeable sur www.siaes.com) fixant la liste des « conditions d'exercice et des fonctions particulières prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle ».

Le SIAES - SIES n'a cessé de dénoncer les conditions restrictives pour l'accès au vivier 1, alors que ce vivier concentre 80 % des promotions possibles.

Voici quelques exemples de situations scandaleuses :

- **Directeur de service départemental ou régional de l'Union Nationale du Sport Scolaire (UNSS) :** L'arrêté du 10 mai 2017 ne mentionne pas les directeurs départementaux ou régionaux adjoints. La candidature au titre de vivier 1 de professeurs d'EPS ou d'agrégés d'EPS faisant valoir 8 années ou plus en qualité de directeur adjoint de l'UNSS a été scandaleusement rejetée par l'administration en application de l'arrêté du 10 mai 2017, malgré les interventions et protestations du **SIAES - SIES**. Il s'agit d'une inacceptable négation du travail et de l'investissement de ces professeurs.

- **Formateur académique :** L'arrêté du 10 mai 2017 renvoie au décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 qui institue la Certification d'Aptitude aux Fonctions de Formateur Académique (CAFFA). Aussi, l'administration ne prend en compte que les années pour lesquelles le candidat détient le CAFFA et cumule également une décharge académique de formateur. Le travail réalisé antérieurement par ces professeurs, parfois durant une grande partie de leur carrière, n'est pas pris en considération par l'administration.

- **Affectation ou service en éducation prioritaire :** L'administration n'est pas toujours en mesure de savoir si l'établissement était classé éducation prioritaire ou pas. Elle rejette la candidature lorsqu'un doute subsiste sur le classement de l'établissement au moment où le professeur y était affecté, si aucun justificatif n'a été fourni par le candidat. Une feuille de paye par année scolaire, sur laquelle figure l'indemnité ou la NBI, permet la prise en compte des affectations ou services en ZEP, ECLAIR, REP, REP+ etc. Pour les établissements ouvrant droit à l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA), nous avons conseillé de fournir une copie de l'arrêté rectoral annuel ; la liste de ces établissements est également publiée au BO n° 10 du 8 Mars 2001 (téléchargeable sur www.siaes.com). Enfin, l'administration ne prend pas en compte les affectations ou exercices en éducation prioritaire antérieurs à 1990.

- **Affectation dans l'enseignement supérieur :** L'administration ne retient que les années durant lesquelles le professeur a été affecté dans le supérieur (PRAG, PRCE, CPGE, STS) et n'accepte comme justificatif que l'arrêté d'affectation ministériel ou rectoral sur poste spécifique. Elle distingue affectation et service. Les services réalisés en BTS, parfois pendant la quasi totalité de la carrière et à temps complet, ne sont pas pris en compte par l'administration qui n'accepte pas les justificatifs suivants (état des services d'enseignement VS, rapport d'inspection indiquant que l'on effectue son service en BTS). Ainsi, les professeurs affectés en lycée sur des postes « chaire banalisée », à qui l'inspection a confié un service à temps complet en BTS pendant la quasi totalité de leur carrière, voire en CPGE (pour remplacer un professeur absent pendant une année), et qui ont toujours donné entière satisfaction à l'inspection et à la direction, voient leur candidature rejetée. Le **SIAES - SIES** dénonce avec force le mépris de l'institution envers ces professeurs.

RECLASSEMENT DANS LA CLASSE EXCEPTIONNELLE : PROFESSEURS D'EPS			
HORS CLASSE (échelon et ancienneté avant promotion)		CLASSE EXCEPTIONNELLE (après promotion)	
Echelon 6	<i>indice majoré 793 (3716,01 € brut / mois)</i>	Echelon 4	<i>indice majoré 826 (3870,66 € brut / mois)</i>
Echelon 5 (≥ 2 ans 6 mois)	<i>indice majoré 751 (3519,20 € brut / mois)</i>	Echelon 4	<i>indice majoré 826 (3870,66 € brut / mois)</i>
Echelon 5 (< 2 ans 6 mois)	<i>indice majoré 751 (3519,20 € brut / mois)</i>	Echelon 3	<i>indice majoré 770 (3608,34 € brut / mois)</i>
Echelon 4 (≥ 2 ans)	<i>indice majoré 705 (3303,64 € brut / mois)</i>	Echelon 3	<i>indice majoré 770 (3608,34 € brut / mois)</i>
Echelon 4 (< 2 ans)	<i>indice majoré 705 (3303,64 € brut / mois)</i>	Echelon 2	<i>indice majoré 730 (3420,79 € brut / mois)</i>
Echelon 3 (≥ 2 ans)	<i>indice majoré 652 (3055,28 € brut / mois)</i>	Echelon 2	<i>indice majoré 730 (3420,79 € brut / mois)</i>
Echelon 3 (< 2 ans)	<i>indice majoré 652 (3055,28 € brut / mois)</i>	Echelon 1	<i>indice majoré 690 (3233,35 € brut / mois)</i>

➤ **Recours à des « copier-coller » massifs de la part des inspecteurs pour attribuer leurs appréciations :**

Pour les professeurs d'EPS, on retrouve 151 fois (sur 254) l'appréciation suivante : « *Enseignant qui exerce son activité professionnelle avec efficacité et qui témoigne d'un engagement de qualité au service de la réussite de tous ses élèves et de la communauté éducative.* » et 39 fois « *Professeur particulièrement investi. Travail remarquable.* » Nous avons fait le même constat pour le corps des agrégés où 15 agrégés d'EPS ont la même appréciation. Dans ce corps, un inspecteur d'une autre discipline a même copié l'appréciation comportant le nom d'un professeur et l'a attribuée à 7 autres professeurs en oubliant de changer le nom ! Le **SIAES - SIES** est immédiatement intervenu pour demander que cela soit corrigé.

Le SIAES - SIES est consterné par une telle absence d'individualisation des appréciations de la part du corps d'inspection et l'a fait savoir au Recteur et à la vice-doyenne des inspecteurs.

➤ **Double dose de subjectivité :**

- Nous constatons une absence d'égalité dès le début de la procédure. En effet, les appréciations sont de longueurs différentes. **L'appréciation « excellent professeur » ou « très favorable » n'a pas le même impact qu'une appréciation dithyrambique de 15 lignes** développant le parcours du professeur et indiquant pourquoi il mérite une promotion.

- **De nombreux chefs d'établissement n'ont visiblement pas pris la peine de lire le CV et le dossier des candidats et ont émis une appréciation basée sur l'année 2017-2018** alors qu'il leur est demandé d'évaluer l'ensemble de la carrière du professeur. Les professeurs concernés obtiennent alors une appréciation très neutre du chef d'établissement, voire vexatoire, complètement en contradiction avec la qualité de leur parcours et la richesse de leur CV. Pour le **SIAES - SIES**, c'est inacceptable.

- **Les services rectoraux ont ensuite converti les appréciations littérales en une appréciation Recteur. Cette étape rajoute une considérable dose de subjectivité.**

➤ **Appréciations faisant mention de l'état de santé ou des congés maladie :**

Le **SIAES - SIES** est intervenu pour signaler au Recteur ces appréciations qui n'ont pas lieu d'être et a demandé qu'elles soient modifiées ou que la partie de l'appréciation concernée soit supprimée.

➤ **Confusion entre avis et appréciation littérale :**

Dans de rares cas, le chef d'établissement n'avait pas compris qu'il ne devait pas donner un avis (comme pour la hors classe), mais rédiger une appréciation littérale motivée. Afin de garantir l'égalité de traitement des candidats, le **SIAES - SIES** est intervenu en amont du Groupe de Travail et a demandé que le chef d'établissement soit contacté par le rectorat et invité à rédiger une appréciation littérale.

 BARÈME POUR LA CAMPAGNE DE PROMOTION 2017 Echelon détenu au sein de la hors classe au 01/09/2017 et ancienneté dans l'échelon au 01/09/2017	Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf si avis « insatisfaisant »)
3 ^{ème} échelon : sans ancienneté	3 points
3 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	6 points
3 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans 5 mois 29 jours	9 points
4 ^{ème} échelon : sans ancienneté	12 points
4 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	15 points
4 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	18 points
4 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 5 mois 29 jours	21 points
5 ^{ème} échelon : sans ancienneté	24 points
5 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	27 points
5 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	30 points
5 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	33 points
6 ^{ème} échelon : sans ancienneté	36 points
6 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	39 points
6 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	42 points
6 ^{ème} échelon : ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	45 points
6 ^{ème} échelon : ancienneté égale ou supérieure à 3 ans	48 points

Appréciation et points Recteur :

• **Pour le premier vivier**, les appréciations « **Excellent** » seront attribuées à **20 % maximum** des candidatures recevables, les appréciations « **Très satisfaisant** » à **20 % maximum** des candidatures recevables.

• **Pour le second vivier**, les appréciations « **Excellent** » seront attribuées à **5 % maximum** des candidatures recevables, les appréciations « **Très satisfaisant** » à **30 % maximum** des candidatures recevables.

Excellent	140 points
Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points
Insatisfaisant	0 point