



Déclaration SNES et SNESup FSU CAPA hors-classe du 25 juin 2018

Disons-le dès le départ, les conditions dans lesquelles vont se tenir les commissions de cette fin d'année ne sauraient nous satisfaire. S'il s'agit d'aller dans le sens des annonces du gouvernement annoncées dans son projet pour « *Définir un nouveau modèle de dialogue social dans la Fonction publique* », qui a pour objectif de détruire le paritarisme, le rectorat de notre académie est bien précurseur : nous nous réunissons ce jour pour une CAPA hors-classe, après trois reports ou boycott, alors que les contingents officiels ne sont toujours pas connus... et alors même que nous avons signalé dès le début de l'année que la date initialement prévue ne serait pas tenable. Nous signalerons ultérieurement tous les problèmes liés à cette hors-classe mais nous souhaitons aussi évoquer le calendrier imposé par l'administration : jeudi se tiendra une CAPA, une autre restreinte l'après-midi, alors même qu'ont lieu les premières épreuves du DNB. Comme l'administration ne semble pas le comprendre, nous rappelons que nous sommes tous des enseignants avant tout, attachés à être dans nos classes et établissements, et que même si nous sommes des représentants, élus, des personnels, il serait bon que cela soit entendu. Et oui, nous ne venons pas en CAPA sans avoir préparé en amont, ce qui demande du temps.

Pour ce qui est de notre ordre du jour, dans le nouveau schéma de carrière, la classe exceptionnelle prend la place de l'ancienne hors-classe et la hors-classe devient théoriquement un grade accessible pour tous et toutes. Nous assistons tous à sa naissance « en direct », avec ses points positifs, en particulier le poids de l'ancienneté par rapport aux avis, mais aussi ses dysfonctionnements, dont nous attendons de faire avec vous un premier bilan pour améliorer ce qui peut et ce qui doit l'être. Les CAPA de cette première année du PPCR revêtent donc un caractère crucial car elles seront déterminantes pour la suite de sa mise en place et de sa réception par les personnels.

Le SNES et les syndicats de la FSU ont soutenu le protocole PPCR parce qu'il permet une accélération du déroulement de carrière et l'accès à la hors-classe pour tous. Et pourtant, les insuffisances sont nombreuses :

➤ Les collègues n'ont, pour la plupart, et contrairement à la circulaire académique, que rarement eu connaissance des avis émis par les évaluateurs, ou alors très tardivement. Vous avez connu des problèmes informatiques, soit, mais le dialogue dans les établissements scolaires est-il à ce point fermé qu'un chef d'établissement ne peut communiquer l'information aux collègues ? Que dire aussi de ceux qui se sont réfugiés derrière les quotas pour ne pas accepter de modifier les avis ? Alors même qu'ils ne les respectaient déjà pas ! Nous souhaitons connaître le nombre de contestations qui vous ont été adressées et qu'elles soient examinées ce jour.

➤ Bien évidemment, les collègues ont été désarmés par les modifications des avis entre cette année et les années passées. Le passage de 5 avis à 3 est pour le moins déstabilisant et certains se sont, à juste titre, sentis dégradés. Nous vous avons adressé une liste de 55 collègues qui, pour nous, ont vu leurs avis baissés par un des évaluateurs dits « primaires » sans explication. Nous avons reçu les 44 dernières réponses mercredi dernier, vous vous doutez bien que nous reviendrons dessus. Mais, au final, ces avis des évaluateurs dits « primaires » sont-ils significatifs ? En effet, nous avons parfois constaté une discordance entre leurs avis et ceux fixés par M^{me} la Rectrice, puisqu'il a fallu respecter un équilibre par échelon, par discipline, par territoire, tout en respectant la parité, et, nous le supposons, ne pas dégrader certains personnels par rapport à l'année passée. Ce que nous pouvons entendre. Par conséquent, par volonté de traiter de façon égalitaire les personnels, vous créez de nouvelles injustices ou tout au moins des sentiments d'injustice. Et en raison de tous ces paramètres, et surtout des quotas, nous préférons être naïfs et ne pas supposer qu'il puisse s'agir d'autre chose, les évaluateurs « primaires » dégradent des avis et ne prennent pas en compte la réalité de l'ensemble de la carrière. Heureusement que la circulaire rectorale insistait sur la

« nécessité d'apprécier le parcours de l'agent au regard de l'ensemble de sa carrière » ou encore de « veiller à la cohérence des avis avec les appréciations formulées lors des campagnes antérieures » car si on compare l'avis de l'an passé et celui de cette année, après avoir pris en compte le passage à 3 avis possible, on ne le comprend pas dans certains cas ! De plus, la nouvelle procédure pose ce problème de n'émettre qu'un avis, sans aucune appréciation sur laquelle s'appuyer !

- Soit, à part une opposition, les 11^{ème} avec plus de 3 ans d'ancienneté sont promus, mais il aurait été plus simple d'inscrire dans le statut une clause permettant une promotion automatique des personnels au 11^{ème} car cette année, nous nous retrouvons avec 64 collègues au 11^{ème} qui ne le sont pas (en dehors du Supérieur, ils n'étaient plus qu'une trentaine en 2017 dont presque la moitié du Supérieur). L'an passé, il y avait 161 promouvables, 193 cette année, mais une telle proportion de non promus n'est pas acceptable.
- Le ministère a choisi de continuer à contingenter les avis « Très satisfaisant » décidant ainsi de manière arbitraire que la majorité des promouvables ne pourrait pas bénéficier de l'avis maximum. En fixant *a priori* et de manière indifférenciée un quota de 20 % d'avis « Très satisfaisant », la note de service empêche les évaluateurs de reconnaître l'engagement professionnel de chacun.
- Le fait de perpétuer ces quotas amène des inégalités de traitement. Ainsi, dans 9 établissements et 6 disciplines, le quota des 20 % n'est pas atteint. Un établissement est même à 9 % d'avis très satisfaisant alors qu'il y a 11 promouvables. L'explication fournie par vos services ne saurait nous satisfaire. A noter que des établissements et des disciplines se sont affranchis de la contrainte : ils ont dépassé allègrement le quota de 20 %, culminant même à 64 % dans une discipline qui n'est pas censée ignorer les pourcentages... L'idée de quotas par établissement et par discipline doit donc, à notre sens, être abandonnée.
- De plus, le ministère prétend geler les appréciations pour les campagnes de promotion ultérieures. La répartition des avis contingentés que vous nous présentez crée les conditions d'un traitement inéquitable pour les années à venir. En gros, les actuels promouvables ne pourront jamais bénéficier d'un avis supérieur, alors que les quotas les en empêchent ! Nous tournons en rond.
- Enfin, ce projet, comme nous l'avons signalé ne saurait être acceptable parce qu'il prend comme premier critère après le barème la note pédagogique alors même :
 - qu'elle est sur 60 dans le Second degré et sur 100 dans le Supérieur...et qu'il s'agit d'une note administrative pour ces collègues ;
 - que la note, arrêtée au 31 août 2016, n'a pas été revalorisée comme dans toutes les opérations de gestion auparavant : nos collègues en retard d'inspection sont donc traités de manière inéquitable ;
 - que la note pédagogique est déjà un critère utilisé par Mme La rectrice pour émettre son avis : comment un même critère pourrait-il être utilisé deux fois ?

Les critères doivent donc être, après le barème, l'ancienneté de corps, l'ancienneté de grade, l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon.

Il faut revenir sur le contingentement et le gel des avis qui mettent les personnels en concurrence et sont sources d'incompréhension et de crispation.

Pour la FSU, il faut sortir par le haut de ce dispositif devenu absurde et décider une bonne fois pour toutes que la hors-classe sera attribuée à l'ancienneté d'échelon.

Dans l'immédiat, outre la nécessité de revoir le projet que vous proposez, nous demandons la révision de la règle « gelant » les avis attribués cette année aux promouvables qui ne seront pas promus et qui entreront en concurrence dès l'an prochain avec les 9+2 qui auront pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière.