



## **Déclaration préalable du SNES-FSU CAPA Hors classe des certifiés 6 juillet 2015**

Depuis la mise en place en 2004 des nouvelles modalités d'accès à la Hors Classe contre l'avis unanime de toutes les organisations syndicales, le SNES n'a cessé de les dénoncer et de les combattre.

Au niveau académique, le barème adopté, dont l'élément déterminant est désormais l'ancienneté dans le 11ème échelon, permet à la quasi-totalité des collègues d'envisager l'accès à la hors classe d'ici leur fin de carrière et d'avoir le bénéfice de cette promotion dans le calcul de leur pension. Cette évolution constitue, à nos yeux, une avancée significative et va dans le sens de ce que nous avons toujours demandé en ce qui concerne la hors classe c'est-à-dire un outil de la revalorisation des carrières de tous les personnels.

Néanmoins, de graves problèmes subsistent.

La prise en compte dans le recalcul d'un certain nombre de NP de critères spécifiques à chaque discipline et dont nous avons contesté la pertinence et l'opacité lors de la CAPA de promotions d'échelon, repose la question de la nature et du champ de l'évaluation et réintroduit, de manière tout à fait insidieuse et arbitraire, des critères visant à valoriser des fonctions périphériques à l'activité d'enseignement pour lesquels des personnels connus de l'Inspection sont sollicités. Il est désormais impossible de savoir quelles notes ont été revues, sur quelles bases. Par ailleurs, les disparités persistent entre disciplines et au sein d'une même discipline. Les inégalités structurelles liées aux retards d'inspection perdurent dans l'académie, accentuant les disparités entre disciplines, voire à l'intérieur d'une même discipline selon les territoires plus ou moins excentrés de l'académie, pénalisant gravement les collègues en matière de promotion d'échelon et d'accès à la HC.

Concernant les avis défavorables des Corps d'inspection, nous demandons que tous les collègues qui ont un avis défavorable reconduit depuis plusieurs années sur la base d'inspections anciennes bénéficient rapidement d'une inspection permettant la prise en compte d'éventuelles évolutions positives. Nous déplorons de constater, à nouveau, que des engagements allant dans ce sens, pris en capa l'an dernier, soient restés lettre morte, laissant ainsi des collègues à l'écart de la promotion pour certains à quelques mois de leur retraite ; nous demandons que dans ces cas, l'avis devienne favorable faute de respect de l'engagement pris par l'administration.

Nous demandons également que les avis défavorables des IPR, comme ceux des CE, soient circonstanciés et adaptés à la situation particulière de chaque collègue. Trop d'avis stéréotypés, ou de copié/collé de l'année précédente, faute de frappe comprise, demeurent, alors qu'il s'agit bien d'écarter des collègues d'une promotion dont les conséquences ne sont pas négligeables financièrement.

Nous rappelons que, pour l'examen du Tableau d'avancement, les avis défavorables autres que ceux des collègues en rang utile doivent disparaître du dossier des collègues concernés puisqu'ils sont inopérants et n'ont pu être examinés de façon contradictoire en GT ou en CAPA, c'est l'engagement qui avait été pris par l'administration lors de la discussion du barème.

Nous demandons une attention particulière pour les collègues, nombreux, qui ont été en CLM ou CLD à une date récente ou qui le sont encore à la date de l'examen du TA, afin qu'ils ne soient pas systématiquement écartés de la HC, nous regrettons vivement que les pratiques de l'administration se durcissent nettement concernant des collègues victimes d'accidents de la vie alors que, par le passé, un regard bienveillant était porté sur la maladie. Les fins de carrière deviennent, pour certains collègues, fort difficiles, d'une part, en raison de l'allongement de la durée de cotisation et, d'autre part, de l'abandon de dispositifs comme la CPA ou le CFA ; ils ne doivent cependant pas être pénalisés et c'est bien l'ensemble de la carrière qui doit être pris en compte pour l'accès à la HC.

Nous restons farouchement opposés à l'existence d'une liste hors barème même contingentée à 5% des possibilités de promotions : nous déplorons à nouveau l'utilisation de la totalité des possibilités (soit 27 noms dont plusieurs 9<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelons). Cette liste comprend, des personnels qui n'ont pas encore atteint l'échelon terminal de la classe normale alors que la note de service parue au BO stipule bien que l'Administration doit d'abord envisager leur promotion sous la forme d'un avancement d'échelon au rythme le plus rapide par l'attribution d'une notation adéquate et invite à prendre donc soin de vérifier que les personnels méritants les plus jeunes bénéficient d'abord d'un avancement plus rapide d'échelon avant de bénéficier éventuellement d'un avancement de grade. La liste qui nous a été présentée en Gt, illustre de plus, de façon caricaturale les pratiques divergentes des corps d'inspection : certaines disciplines y sont « surreprésentées » au regard du nombre de collègues, c'est le cas de l'économie gestion, alors que d'autres sont exclues comme la philosophie ou les SES.

D'une manière générale, nous continuons aussi de dénoncer une Hors Classe qui reste fondée sur une logique d'emploi individualisé et s'attaque à la logique de carrière et aux droits collectifs des personnels à travers l'appréciation du mérite et de la valeur professionnelle. Nous demandons donc pour la Hors Classe, le retour à un barème national équilibré, fondé sur des critères objectifs, opposables à tous, reposant sur le mode d'accès dans le grade, sur la prise en compte des diplômes et de l'ancienneté dans le 11<sup>e</sup> échelon sans plafonnement de durée.

Nous revendiquons plus particulièrement une nouvelle reconstruction de la grille indiciaire et une revalorisation du point d'indice : l'indice du 11<sup>e</sup> échelon doit être relevé à l'indice terminal de l'actuelle Hors Classe ainsi intégrée à un déroulement complet de la carrière. Nous demandons également une amélioration des débuts de carrière avec, dans l'immédiat, un rythme unique d'avancement au GC jusqu'au 6<sup>e</sup> échelon et la suppression de l'avancement à l'ancienneté à toutes les autres étapes de la carrière. Tous les certifiés ayant eu un déroulement de carrière normal, doivent pouvoir accéder à la Hors Classe et partir en retraite avec l'indice le plus élevé. C'est pourquoi, l'accès à la Hors Classe doit se faire en fin de carrière afin de permettre un gain substantiel aux collègues et leur offrir ainsi une véritable

revalorisation ce qui avait, d'une manière certes insatisfaisante, présidé à la création de la Hors Classe en 1989.

Concernant le dernier point à l'OJ : des requêtes en révision de note harmonisée, nous dénonçons à nouveau l'absence de concertation qui a marqué la nouvelle rédaction de la circulaire de notation administrative et nous déplorons de trouver un nombre trop élevé de notes hors grille ou à l'augmentation supérieure à ce qui était déjà doublé cette année.

En conclusion, le dossier de la Hors Classe reste, pour nous, indissociable de la nécessaire revalorisation de nos métiers, de nos carrières et de nos salaires fondée sur la reconnaissance de nos qualifications dont l'acuité de la crise de recrutement rappelle l'urgence et la nécessité. Ces enjeux sont avec la défense de l'emploi public et la démocratisation du système éducatif au cœur des revendications que le SNES et la FSU portent pour obtenir des mesures qui reconstruisent un Service public d'Education juste et ambitieux avec des personnels concepteurs de leurs métiers, reconnus et respectés.