

## Déclaration préalable à la CAPA hors-classe des certifiés du 10 juillet 2018

Le SNES et la FSU agissent depuis de très nombreuses années pour obtenir une revalorisation des carrières et des salaires. Les actions qu'ils ont menées avec les personnels ont trouvé de premiers résultats dans le cadre des discussions PPCR. Ont été obtenus une augmentation générale des rémunérations, le dégel en 2016 de la valeur du point d'indice, une accélération des déroulements de carrière, le parcours de la carrière sur au moins deux grades (la hors-classe pour tous) et la création d'un débouché de carrière au-delà de la hors-classe actuelle : la classe exceptionnelle (accès à la hors-échelle A pour les professeurs certifiés).

Même s'il ne constitue pas un rattrapage des pertes subies depuis le début des années 2000 et malgré ses insuffisances, l'ensemble de ces mesures permet une translation vers le haut des carrières et des salaires.

Dès son arrivée au pouvoir, le gouvernement actuel a décidé un tour de vis sur les rémunérations des fonctionnaires : gel de la valeur du point d'indice, rétablissement du jour de carence, report d'un an des mesures PPCR prises à partir de 2018, augmentation du taux de la CSG sans compensation intégrale... A cela s'ajoutent les menaces contre le statut et le paritarisme. Le contexte est donc loin d'être favorable pour les fonctionnaires. Toutefois, la revendication historique et constante du SNES-FSU d'un accès à la hors-classe pour tous avant la fin de la carrière n'a pas été remise en cause et est ainsi établi, dans le cadre « PPCR », le principe selon lequel la carrière de la quasi totalité des professeurs a « désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades », c'est-à-dire à atteindre le dernier échelon de la hors classe avant leur départ en retraite.

**Le nouveau barème national a modifié sensiblement les pratiques de l'académie** puisque les avis contingentés des évaluateurs primaires, IPR et chefs d'établissement, induisent l'attribution de l'avis du recteur qui sera pérenne et déterminera la rapidité à laquelle les collègues pourront accéder à la hors classe.

Or, dès le premier GT, nous avons mis en évidence **les dysfonctionnements et les injustices que génère l'attribution de ces avis**. En effet, une cinquantaine de chefs d'établissement s'était affranchie des règles fixées par la BO et avait attribué trop d'avis TS, induisant de fait une inégalité de traitement selon les établissements. Nous avons apprécié que l'Administration prenne en compte cette situation et rétablisse les quotas d'avis TS ; toutefois nous déplorons que cette logique ne soit pas allée à son terme puisque les plus de 150 établissements qui n'atteignent pas 20% d'avis TS n'ont pas été recontactés et qu'ainsi ce sont des dizaines de collègues qui ont été privés d'un avis qui aurait permis une accélération de leur passage à la hors-classe. Nous ne pouvons concevoir que certains établissements ne disposent d'aucun collègue susceptible d'avoir un avis TS quand 3 auraient pu y être attribués comme aux lycées Saint Exupéry de Mantes-la-Jolie, Galilée de Cergy ou Camus de Bois-Colombes quand, dans ces établissements, les IPR, eux, ont attribués des TS. Ce sont 123 établissements dans lesquels aucun avis TS n'a été attribué.

Nous condamnons également fermement l'usage qui a pu être fait de l'attribution des avis dans certains établissements connus des DSDEN pour régler des comptes : là encore il n'est pas concevable que les avis « à consolider » se concentrent dans certains établissements, comme au lycée Camille Saint Saëns de Deuil la Barre ou Guy de Maupassant à Colombes, le collège Rabelais de Meudon ou le collège de Sèvres par exemple.

L'expérience du passé avait mis en évidence les divergences de pratiques des chefs d'établissement dans leur appréciation des collègues et nous déplorons de les voir réapparaître lors de cette opération.

De même, nous dénonçons depuis de nombreuses années **les écarts de notation et de fréquence d'inspection d'une discipline à l'autre, écarts qui pénalisaient lourdement les collègues de certaines disciplines dans leur progression de carrière.** L'analyse du tableau d'avancement est sans appel à cet égard : certains collègues n'ont pas été inspectés depuis 15, 20 ans et plus et se voient attribuer un avis satisfaisant faute d'être connus de l'inspection. Ils ont déjà subi un retard de carrière conséquent et vont encore attendre pour accéder à la hors classe. C'est tout particulièrement vrai une fois de plus pour les collègues d'espagnol ou de lettres modernes.

Le retard d'inspection n'est pas le seul élément pénalisant, on retrouve également **un manque cruel d'harmonisation dans les avis selon les disciplines** : sans surprise, certaines disciplines sont sous représentées dans l'attribution des avis « Excellent » découlant de la table de croisement qui nécessite des TS, comme les arts plastiques (5,08 % d'avis Exc dans la discipline) la technologie (6,96 %) , l'allemand (7,25 %), la documentation (7,45 %), l'espagnol (7,93 %) les mathématiques (7,94 %) ou les lettres modernes (8,23 %) en revanche en économie-gestion marketing on trouve 18,52 % d'avis Exc.

**Nous déplorons qu'aucune réflexion n'ait été conduite pour équilibrer la répartition des avis EXC en fonction des disciplines et que nous soyons amenés à constater que les inégalités de traitement perdurent.**

Il nous semble également essentiel que l'administration clarifie **le positionnement en « satisfaisant » de nombreux collègues.** Que ce soit pour l'accès à la classe exceptionnelle ou à la hors classe, « satisfaisant » est utilisé comme l'avis par défaut. On y retrouve des collègues inconnus des corps d'inspection car sans inspection récente, des collègues à la carrière sans faille mais qui n'auront droit à la hors classe que plus tard que d'autres qui ont eu la chance d'être inspectés régulièrement mais on y découvre aussi, pour l'accès à la classe exceptionnelle par exemple, un collègue ayant fait l'objet d'une capa disciplinaire débouchant sur une proposition de radiation ! C'est faire bien peu de cas de tous les autres collègues que de les confondre dans la même catégorie.

**Il est clair que l'appréciation de la « valeur professionnelle » est plus qu'aléatoire : le SNES-FSU revendique un déroulement de carrière au rythme le plus favorable, déconnecté de l'évaluation, permettant à tous l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeurs agrégés. L'objectif visé est l'unification des corps dans le corps des professeurs agrégés revalorisé, avec reconstitution de carrière et extinction des corps d'origine.**

Enfin, nous tenons à rappeler que nous condamnons fermement la décision qui est prise **d'empêcher les collègues ayant d'ores et déjà déposé un dossier de retraite au 1<sup>er</sup> septembre de pouvoir être promus en reportant leur départ comme cela s'est toujours fait dans notre académie pour l'ancienne hors-classe.** Les collègues n'ont pas été informés de ce changement de pratique et se trouvent gravement lésés. Cette décision est réellement inacceptable pour les collègues concernés. Une information précise devra être apportée à l'avenir aux collègues qui déposent leur dossier de retraite au 1<sup>er</sup> septembre.

Enfin, nous exprimons à nouveau nos remerciements à la DPE et plus particulièrement ; à la cellule des actes collectifs pour les documents mis à notre disposition et les réponses apportées à nos questions.