



Déclaration préalable du SNES

CAPA de promotions d'échelon des certifiés

15 décembre 2014

Cette CAPA est particulièrement attendue par nos collègues promouvables puisqu'avec le gel du point d'indice depuis 2010, elle est la seule perspective de voir éventuellement évoluer leur salaire.

De 2000 à 2014, le traitement net d'un enseignant a perdu deux mois de sa valeur réelle. En cause, la faible revalorisation du point d'indice puis son gel depuis 2010 et l'augmentation de la retenue pour pension liée à la réforme des retraites. Ce constat, l'OCDE le fait à sa manière en indiquant que la France partage avec la Grèce et le Japon le triste privilège d'avoir vu le salaire réel des enseignants diminuer d'environ 10% depuis 2000, alors que l'ensemble des autres pays a revalorisé leur situation, afin de rendre le métier attractif pour les jeunes diplômés comme pour inciter les professeurs à le rester. Autant de questions qui grèvent lourdement l'attractivité de nos métiers et expliquent la crise de recrutement qui perdure.

Dans ce contexte, le SNES revendique la fin du gel du point d'indice et des mesures immédiates pour nos carrières, l'augmentation des salaires, une revalorisation du point d'indice indexée sur l'évolution des prix et une reconstruction de la grille avec un indice initial de 495 et l'intégration des actuels indices hors classe dans une carrière en 11 échelons parcourue par tous au rythme le plus favorable en 20 ans.

Ce système transparent et équitable est la seule façon de répondre de manière collective aux demandes de l'ensemble des personnels en matière de revalorisation du pouvoir d'achat et des salaires, et de reconnaissance de nos qualifications et nos métiers. Il permettrait également de déconnecter l'avancement de la notation et de neutraliser les questions cruciales de rythme d'inspection et de pratiques de notation dans l'évolution de carrière que nous soulevons régulièrement dans cette capa.

Si nous avons apprécié la tenue d'un GT le 30 juin dernier qui a permis de mettre en évidence les dysfonctionnements dont pâtissent nos collègues dans certaines disciplines, nous ne pouvons que constater que nous allons examiner un projet d'avancement dont le classement repose encore en partie sur des critères opaques et managériaux d'actualisation des notes pédagogiques que les élus des personnels condamnent à l'unanimité depuis quatre ans.



Comme l'Administration s'y était engagée, de nombreuses notes ont été modifiées mais nous n'avons eu aucune information précise sur la manière dont elles l'ont été : quels critères ont été appliqués, quels personnels sont concernés, avec quels effets sur le tableau d'avancement ?

Nous attendons donc la liste nominative des collègues ayant fait l'objet d'une réévaluation de leur note et les critères objectifs, transparents et équitables qui ont conduit à ces modifications. Les personnels eux-mêmes et leurs élus sont en droit de savoir sur quelles bases est construit le tableau d'avancement afin de pouvoir formuler un avis éclairé. En l'état, aucun suivi n'est possible et cela est d'autant plus préjudiciable que de nombreux collègues quittent chaque année l'académie de Versailles et arrivent dans des académies disposant de systèmes de repositionnement de la note pédagogique en fonction de son ancienneté, dont ils peuvent être privés puisque cet élément n'est plus lisible dans notre académie.

Nous réaffirmons avec force notre opposition à ces critères profondément contestables et inéquitables que le Rectorat de Versailles a imposés depuis quatre ans sous couvert de lutter contre les retards d'inspection et leurs conséquences sur la carrière. Il s'agit à travers eux de ne reconnaître les « mérites » que de quelques personnels, connus de l'inspection et sollicités par elle, pour l'exercice de fonctions qui ne forment pas le cœur du métier. Pour le SNES, ces charges particulières (modérateur de brevet, participation à la conception des sujets d'examen...) doivent faire l'objet d'une reconnaissance sous forme d'une rémunération ou d'une décharge de service pour les personnels concernés. Elles ne peuvent en aucune manière être utilisées pour accélérer les carrières ou en réduire le retard en dessinant, selon une dérive managériale, une nouvelle hiérarchie et mise en concurrence des personnels et des missions qui valoriseraient quelques-uns, impliqués dans la mise en œuvre de projets institutionnels ou de tâches périphériques au détriment de la mission principale et commune du corps des certifiés, l'activité d'enseigner, sur laquelle doit être fondamentalement appréciée la valeur professionnelle de l'ensemble de ses membres.

La notation pédagogique doit être profondément améliorée, ce qui implique d'apurer les retards d'inspection, de doter toutes les disciplines d'une inspection spécifique (Technologie, Documentation), de redonner à l'évaluation sa dimension fondamentale d'aide et de conseil en reconnaissant à l'enseignant un rôle de concepteur. Pour ce, il est nécessaire et urgent de recentrer les missions des Corps d'inspection sur cette dimension d'aide et de conseil et non sur une évaluation managériale de la performance des équipes et des établissements dans la mise en œuvre des injonctions du moment et d'une culture des résultats

C'est pourquoi, nous rappelons notre attachement à la double notation et en particulier à une notation pédagogique fondée sur des inspections régulières par un corps d'experts dans la



discipline et en pédagogie qui doivent, dans l'immédiat, rester la première réponse aux vieillissements des notes et à leurs disparités.

Les dispositifs de correction des déséquilibres de notes afin de rétablir un déroulement de carrière équitable entre les collègues et entre les disciplines ne doivent se faire que selon des critères lisibles, transparents et valables pour tous les collègues. Nous exigeons que seules les procédures de lissage des notes obéissant à ces principes soient retenues.

D'autre part, lors des précédentes CAPA, nous avons attiré l'attention de l'Administration sur la situation des détachés de catégorie A intégrés dans le corps des certifiés qui, faute de note d'inspection, apparaissaient dans le projet avec la note moyenne de l'échelon créant ainsi une inégalité de traitement : nombre de collègues certifiés par concours auraient, eux aussi, tout intérêt à voir la note moyenne se substituer à leur note ancienne. C'est pourquoi nous avons demandé que ces collègues fassent en priorité l'objet d'une inspection dès leur première année dans le corps : nous souhaitons savoir où en est cette question sur laquelle nous n'avons pas obtenu de réponse.

Lors du GT, a été évoquée la question des collègues ex-contractuels ayant demandé un réexamen de leur reclassement suite à la suppression de l'effet butoir : nous souhaiterions savoir précisément combien de collègues sont concernés, comment ils seront traités et sous quels délais, et si ceux qui auraient pu prétendre à une promotion figurent bien dans le projet.

Enfin nous tenons à remercier particulièrement la cellule des actes collectifs de la DPE, compte-tenu de la lourdeur que représentent les opérations de promotion des certifiés, pour sa disponibilité, l'importance du travail fourni et la communication de documents complémentaires qui ont permis des échanges fructueux lors du GT.