



CAPA hors-classe Versailles du 9 juin 2020

Déclaration liminaire des élus SNES-FSU et SNESUP-FSU

Dans ce contexte particulier de la crise sanitaire du Covid-19, nous rappelons notre demande de pouvoir **tenir des instances en formation mixte** – en présentiel et en visioconférence – pour permettre aux élus qui le souhaitent et le peuvent d'être présents au rectorat. C'est ainsi que nous pensons à la fois faire un meilleur travail mais également mieux défendre les droits des personnels.

Nous allons examiner aujourd'hui **le tableau d'avancement à la hors-classe du corps des certifiés.**

Cette CAPA est la dernière après la suppression des compétences des CAP sur les opérations de mutations au 1^{er} janvier 2020 et celle à venir des opérations de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021 en raison de **la loi Dussopt de transformation de la Fonction publique**, loi qui remet en cause la notion même de Fonction publique, pour les agents comme pour les usagers.

Chaque opération de carrière démontre le caractère indispensable des instances paritaires pour la mise en œuvre dans la transparence et le respect de l'équité des règles fixées par le Ministère, et connues de tous. Et pourtant, les instances paritaires ne joueront pourtant plus aucun rôle dans l'examen des carrières et des mutations. D'autant plus, si le projet de lignes directrices de gestion ne permet pas, à l'avenir, aux collègues d'exercer leur droit à un recours individuel. Cette annonce est profondément choquante et inacceptable.

En ce qui concerne la CAPA de ce jour, la position des syndicats de la FSU est connue. Gagné dans le cadre du PPCR, **le barème pour l'accès à la hors classe** constitue une véritable avancée pour la carrière des collègues et ouvre la voie à des possibilités de revalorisation non négligeables. Les derniers exercices en la matière le montrent bien. Les collègues les plus avancés dans la carrière sont promus : tout collègue ayant fait une carrière complète, est assuré d'accéder au plus tard au bout de 3 ans dans le 11^{ème} échelon, à ce deuxième grade, qui assure une meilleure rémunération pour sa carrière à venir et, tant que le système de calcul de la pension de retraite demeure, une pension plus confortable.

Aujourd'hui, l'accès à la hors-classe se fait selon **un barème, national, et qui fait la part belle à l'ancienneté.** Nous avons encore, jusqu'à aujourd'hui, les moyens de nous assurer de la mise en œuvre de ces principes. Demain, la notion même de contrôle paritaire par les élus disparaîtra, et avec elle, toutes les garanties dont la mise en place des nouvelles carrières au 1^{er} septembre 2017 est porteuse. Sans contrôle paritaire, l'accès à la hors-classe pour tous pourrait cesser d'être mis en œuvre. Comment, en effet, s'assurer de la promotion des collègues en fonction de leur barème, si les instances paritaires ne sont plus même consultées sur les actes de gestion des carrières ?

La campagne de promotion à la hors-classe permettra, cette année encore, la promotion de 17 % des promouvables. Plus de 30 % des collègues actuellement en activité ont déjà accédé à la Hors-classe, et nous ne pouvons que nous féliciter de ce résultat d'un travail mené depuis 1989, pour faire de la hors-classe un grade accessible à tous. Nous savons déjà aujourd'hui que la campagne

de cette année, du fait d'un barème qui joue le rôle de régulateur, permettra l'accès des collègues les plus anciens dans la carrière à ce deuxième grade.

Et pourtant, cette opération dont le résultat global ne pourra être que satisfaisant nous laisse déjà entrevoir ce que sera la suite. L'examen du tableau d'avancement à la hors-classe est en effet une opération qui intervient en bout de chaîne, alors que nous avons été privés, en amont, de bien des moyens de contrôle ; l'Administration, à tous les niveaux, en organisant la réduction des informations fournies aux organisations syndicales, annonce en effet la fin d'un système qui, pour comporter des aspects contestables, n'en était pas moins transparent, permettant de connaître l'intégralité des avis et des barèmes retenus, pour une opération regroupant plus de 3000 promouvables.

Depuis la mise en place des rendez-vous de carrière, nous avons demandé, pour tous les corps dans les CAPA desquels la FSU est présente, à pouvoir disposer de la liste des collègues devant faire l'objet d'un rendez-vous de carrière. Nous avons également demandé à avoir connaissance des grilles d'évaluation des collègues et des appréciations portées. Aucune de ces demandes, pourtant réitérées, n'a abouti. Or, elles nous auraient permis, en amont de la CAPA de la hors-classe dont ce n'est plus l'objet, de pouvoir revenir sur les avis finaux attribués aux collègues.

Dès la première campagne, nous avons mis en évidence les dysfonctionnements et les injustices que génère **l'attribution des avis par les chefs d'établissement**. En effet, les divergences de pratiques des chefs d'établissement dans leur appréciation des collègues, comme le risque de règlement de compte par le biais de l'évaluation étaient bien connus et nous déplorons de les voir réapparaître lors de cette opération.

Lors des campagnes précédentes, nous avons mis en évidence **les distorsions flagrantes d'attribution des avis d'une discipline** à l'autre, l'analyse de la nouvelle cohorte de cette année montre que cette question n'est pas complètement réglée. Et nous déplorons, d'ailleurs une fois de plus, l'absence d'IPR au GT pour évoquer ces questions.

En ce qui concerne **les collègues n'ayant pas fait l'objet d'un rendez-vous de carrière**, un long examen a été réalisé en GT améliorant l'appréciation de 22 collègues afin de proposer une répartition des avis similaires à celle des collègues ayant fait l'objet d'un rendez-vous de carrière. Pour départager les collègues, le SNES-FSU a proposé que des critères clairs, précis et objectifs soient retenus pour favoriser les collègues avancés dans la carrière. Nous demandons à l'avenir que les collègues aient connaissance de cette appréciation en amont afin de pouvoir la contester, comme cela est permis pour les collègues ayant fait l'objet d'un RDV de carrière.

Il est clair en tout cas que l'appréciation de la valeur professionnelle reste très aléatoire, justifiant **la revendication du SNES-FSU d'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.**

Le SNES-FSU continue à revendiquer le dégel du point d'indice et une revalorisation financière urgente des agents de la Fonction publique.

Le groupe de travail qui s'est tenu le 29 mai a permis 22 corrections de barèmes, de repositionner plus de 20 avis (dont 6 EXC et 12 TS), de clarifier la situation administrative de plus de 48 collègues sans RNE, d'examiner la carrière de 8 enseignants nés en 1954 mais dont l'ancienneté dans le corps des certifiés pénalisait l'éventuelle entrée au tableau, d'éclairer certaines oppositions Rectrices...

Nous en profitons ici pour remercier vivement la cellule des actes collectifs et tout particulièrement Mme Pichard-le-Gallou pour ses réponses précises et rapides à nos interrogations et pour la

communication des tableaux en amont de la CAP, tableaux tenant déjà compte de certaines modifications actées lors du groupe de travail. Cela prouve une fois de plus l'utilité des groupes de travail jusqu'à présent maintenus dans l'académie de Versailles. Chaque opération de carrière démontre le caractère indispensable des instances paritaires pour la mise en œuvre dans la transparence et le respect de l'équité des règles fixées par le Ministère, et connues de tous.

Nous souhaitons rappeler l'importance que peut revêtir **la mention d'une opposition au tableau d'avancement**. Il nous paraît fondamental, de rappeler à l'occasion de cette dernière CAPA, que la mention ne peut être que temporaire, elle serait considérée comme une sanction si elle devenait pérenne, aussi il faudra être particulièrement vigilant à ce que les dossiers soient instruits de sorte que l'opposition ne perde pas comme une sanction cachée/déguisée dans une pratique pérenne. Dans un souci de transparence et de dialogue social, nous rappelons notre volonté que les collègues soient informés de l'opposition qui leur est faite qu'ils soient en rang utile ou non, par un courrier personnalisé mentionnant les éléments tangibles leur valant cette opposition.

Concernant **les collègues retraits promus ou sur liste complémentaire**, nous demandons que tous soient recontactés pour savoir s'ils souhaitent prolonger leur activité afin de bénéficier des 6 mois nécessaires pour l'amélioration de leur pension.

En raison de la situation de ces collègues retraits, ainsi que d'autres collègues ne pouvant pas bénéficier de la promotion (stagiaires agrégés), nous renouvelons en effet notre demande d'établir **une liste complémentaire**.

Nous veillerons à la prise en compte du **protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.