



CAPA d'avancement d'échelons des certifiés

Vendredi 22 mars 2019

Cette CAPA va examiner l'avancement accéléré d'échelon de 1297 certifiés de l'académie pour deux échelons. La nouvelle carrière et les nouvelles grilles indiciaires, malgré les insuffisances notables qui entachent ce projet, devaient constituer une première revalorisation et une amélioration globale de la carrière de tous les personnels. C'est une première étape vers notre revendication d'une revalorisation plus générale, avec pour objectif de faire du corps des agrégés le corps de référence du second degré.

L'avancement d'échelon est très important pour les enseignants dans une période où la revalorisation est plus que jamais nécessaire et où bien des revendications restent à faire aboutir : plan de rattrapage de la valeur du point d'indice, réduction de la durée des premiers échelons afin de rendre nos métiers plus attractifs, passage automatique à la hors-classe en fin de classe normale, accès à la classe exceptionnelle pour le plus grand nombre, retrait du jour de carence...

L'avancement automatique pour la plupart des échelons constitue une avancée significative pour nos collègues qui pourront anticiper la progression de leur salaire et ne plus être soumis aux aléas des inspections. Toutefois, nous déplorons que les nouvelles modalités prévoient encore pour deux échelons un avancement accéléré. Le SNES-FSU continue de revendiquer l'avancement de tous au rythme commun le plus rapide.

Nous déplorons la persistance de l'avancement accéléré d'autant plus que les documents étudiés en GT font apparaître de profondes inégalités quant à la reconnaissance d'une prétendue valeur professionnelle pour départager les collègues concernés. En effet, comme nous l'avons mis en évidence lors de la CAPA de recours, l'évaluation liée aux RV de carrière est loin d'être probante et fiable et devrait être totalement déconnectée de l'avancement d'échelon.

D'autre part, le GT n'a pu que constater les inégalités de traitement d'une discipline à l'autre et, faute d'interlocuteurs des corps d'inspection, s'interroger sur les conséquences et la pertinence du critère binaire favorable/non favorable pour les collègues non évalués. Comment comprendre qu'un collègue sollicité pour être

tuteur, au rapport d'inspection sans faille soit écarté de l'avancement accéléré dans une discipline quand un profil similaire ne l'est pas dans une autre discipline ? Quand le système précédent était en vigueur, nous avons mis en évidence les pratiques de notation très différentes des corps d'inspection selon les disciplines ; l'administration s'était engagée à mettre en place des GT pour les harmoniser mais nous ne pouvons que constater la persistance de ces disparités : il ne fait pas bon dans l'académie de Versailles enseigner les lettres modernes, les SVT ou les sciences physiques... Le pourcentage d'élus dans ces disciplines au regard de leur poids traduit une réelle injustice.

D'autre part, nous souhaitons attirer l'attention de l'administration sur la méthode choisie pour examiner la situation des collègues éligibles n'ayant pas eu de RV de carrière. Là encore, le dialogue social s'est traduit par... une absence de dialogue et la mise en place d'une méthode non discutée et fortement sujette à caution alors même que nous alertions l'Administration depuis 2 ans et la mise en place de PPCR sur cette question.

Tout d'abord, nous nous étonnons de n'avoir pas obtenu en GT toutes les informations justifiant cette absence de RV, certaines disciplines se singularisant une fois encore et n'ayant daigné communiquer aucun élément à la commission. Pour les collègues en congé (de maternité, parental, de maladie, de formation...) ou en disponibilité, quel sera leur positionnement : EXC, TS, S, à consolider ? Comment en seront-ils informés ? Quels critères seront retenus ? Les enjeux se posent de façon aiguë pour le RV du 9ème échelon et ses conséquences. Nous avons d'ailleurs constaté dans la circulaire hors-classe parue hier au BO que ces situations devront être traitées avec l'application d'un des 4 avis.

Pour les 6^{ème} et 8^{ème} échelons, le choix de l'Administration a été d'avoir recours à un système binaire : les corps d'inspection ont été amenés à formuler un avis favorable ou non favorable à l'accélération de carrière. Outre que cela exclut un des évaluateurs, le chef d'établissement, cela conduit à placer en EXC tous les collègues pour lesquels l'appréciation est favorable, les faisant donc passer, par exemple, devant des collègues jugés TS au terme de leur évaluation. L'utilisation d'un système binaire pour intégrer les collègues dans un système à quatre niveaux ne peut qu'être insatisfaisant et vecteur d'inégalités. A cela s'ajoutent des lectures différentes de ce classement d'une discipline à l'autre : en mathématiques, les corps d'inspection semblent avoir estimé que la mention « FAV » revenait à donner un avis EXC et ne l'ont pas attribué alors que d'autres disciplines n'ont pas eu la même appréciation et l'ont largement attribué ce qui crée des inégalités criantes entre disciplines.

S'agissant des critères retenus, l'opacité est totale. Selon les cas, un rapport d'inspection, parfois fort ancien, voire un rapport datant de l'année de titularisation, sert de seule base ; en SVT, une même appréciation stéréotypée est reprise pour plusieurs collègues (qu'on ne nous parle pas d'une évaluation fine et personnalisée !).

Ajoutons que bien des collègues qui n'ont pu avoir leur RV de carrière sont des femmes en congé maternité et/ou parental qui, une fois de plus, vont être pénalisées parce que femmes. L'Administration n'a pas anticipé ces situations malgré nos alertes répétées depuis 2 ans.

Nous nous étonnons également qu'à l'ouverture du groupe de travail, l'administration n'ait pas été en mesure de nous communiquer la méthode de travail choisie sur la proportionnalité F/H dans le tableau d'avancement : la question avait pourtant déjà été évoquée pour un autre corps et supposait, là aussi, une réflexion anticipée.

Nous avons également posé la question de l'utilisation des reliquats de l'an dernier, la situation des doubles carrières et des collègues titularisés au 01/09/2018.

Concernant la proposition envoyée par M. Tanjon en début de semaine, nous ne l'évoquons pas puisqu'elle ne semble pas retenue.

Nous rappelons notre demande à savoir que pour tous ces collègues, comme cela a été fait au Ministère pour les agrégés et la 29^{ème} base et dans bon nombre d'académies, les dossiers soient examinés et que l'un des 4 avis soit porté (EXC, TS, S, AC) et que ces collègues soient intégrés en fonction de leur barème dans le tableau d'avancement.

Enfin, dans le contexte actuel de remise en cause du paritarisme et d'une attaque d'une brutalité inouïe contre les statuts de la FP, nous restons déterminés à faire vivre le paritarisme, gage d'une défense des droits individuels et collectifs de la Profession et au final de la qualité du SP.

Nous remercions la cellule des actes collectifs pour le travail fourni pour cette opération particulièrement lourde.