



DECLARATION PREALABLE DU SNES-FSU

CAPA d'accès à la Classe exceptionnelle des certifiés

Mercredi 14 février 2018

Nous siégeons dans une configuration inédite, qui serait presque risible si les enjeux pour les personnels n'étaient pas aussi importants.

Nous espérons qu'un enseignement sera très vite tiré de cet épisode ubuesque et que le ministère entreprendra de modifier les textes réglementaires régissant le fonctionnement des CAPA dès la prochaine campagne. En effet, pour l'heure, des élus des personnels ne sont pas autorisés à siéger, sous le prétexte qu'ils ne sont pas dans le bon grade, alors qu'ils ont une expérience significative en tant que commissaires paritaires et qu'ils sont conscients des responsabilités qui leur incombent. Ils savent notamment qu'ils sont soumis à la discrétion professionnelle.

De ce fait vous en venez à trouver pour certaines CAPA de cette académie des représentants par tirage au sort, dont on ne sait pas comment ils pourront représenter les personnels, ni comment ils pourront les informer après la tenue des CAPA.

Qu'en sera-t-il pour les autres opérations de gestion ? Faudra-t-il que les élus classe normale sortent des CAPA attribuant la hors-classe ? Sachant que le nombre de sièges dans ce grade est restreint, si vous procédez ainsi, vous excluez de fait des organisations syndicales à quelques mois des élections professionnelles. Comment cela sera-t-il entendu, compris par les personnels ?

Nous demandons le maintien du fonctionnement qui existait jusqu'ici dans l'académie : la création d'un nouveau grade ne doit pas être l'occasion de mettre en péril le dialogue social académique de qualité que nous pouvons avoir avec vos services.

Pour en venir à l'ordre du jour :

La FSU s'est déclarée favorable au PPCR car il va permettre de changer la relation évalués / évaluateurs en déconnectant la promotion de l'évaluation.

Le PPCR en créant la classe exceptionnelle met aussi en place de nouvelles bornes indiciaires de fin de carrière qui ouvrent des perspectives intéressantes pour les personnels qui subissent par ailleurs une forte dégradation de leur pouvoir d'achat, accentuée depuis le mois de janvier par la hausse de la CSG, des prélèvements retraite, le gel du point d'indice et le retour de la journée de carence.

Cependant, le faible volume de promotions possibles, ainsi que les critères d'accès à la classe exceptionnelle décidés arbitrairement ne sont pas acceptables. D'ailleurs, vous allez très vite épuiser le vivier 1 chez les professeurs certifiés faute de candidats remplissant des conditions incompréhensibles pour les personnels (1 525 candidatures), alors que le vivier 1 correspond à 80 % des promotions.

Cette année, nous aurons 2 campagnes qui vont se suivre assez rapidement. **Nous demandons pour la campagne de juin 2018 :**

- Que les avis soient obligatoirement portés à la connaissance de tous les évalués et signés par eux ;
- Qu'il n'y ait pas d'effet mémoire d'une campagne à l'autre, qui puisse bloquer le tableau d'avancement au détriment de nouveaux éligibles entrants.

Aujourd'hui, au titre du vivier 1, nous avons à étudier les situations de 266 professeurs certifiés hors-classes promouvables, 127 hommes, 139 femmes, soit 47,74 % d'hommes. Or on constate que la moitié des promus sont des hommes et donc ce résultat est légèrement supérieur à la représentation des promouvables. Dans le vivier 2, ce constat est davantage significatif 54 % des promus sont des hommes alors qu'ils ne représentent qu'à peine 44 % des éligibles.

Malheureusement des autres spécificités de notre académie, que dénonce le SNES depuis plusieurs années, preuves à l'appui, possèdent une influence abyssale et scandaleuse sur l'évolution des carrières des collègues.

Analysons uniquement le vivier 1 avec lucidité et pragmatisme :

1°) Tout d'abord la forte disparité dans les taux de promotions par discipline :

Pour se limiter à celles qui ont un effectif de promouvables statistiquement significatif (plus de 20), on ne peut que déplorer un grand écart. En tête, pour les disciplines technologiques "lycée" (éco-gestion, 83 %, STI 64 %) le taux est nettement favorable, tandis que pour d'autres disciplines ce taux est nettement plus bas (exemple lettres modernes avec un taux ridicule de 27 % !!!!).

Il est clair que les promotions reflètent les disparités de carrières entre disciplines bien connues dans notre académie, que l'on retrouve par exemple dans les taux de promotion très faible de la documentation et de la technologie...

Les collègues sont donc victimes d'une discrimination, à la discipline enseignée, en trois étapes : d'abord dans leur carrière (effectuées sous l'ancien régime) avec la sous notation patente de certaines disciplines ayant entraîné des écarts de rythmes réels de carrière, ensuite dans l'accès à la hors classe, et maintenant dans l'accès à la classe exceptionnelle. Les trois étapes se cumulant, nous laissons le soin aux collègues de calculer et à l'administration de justifier cette injustice !!!

2°) Ensuite La forte disparité de traitement selon la nature des fonctions occupées :

C'est tout à fait visible quand on compare le taux de promotion des collègues en lycée (55 promus /85 promouvables, soit quasiment les deux tiers) et en collège (45 %). Si l'on croise avec la proportion de promus dans des disciplines qui ne s'enseignent qu'en lycée (46 promus /146 promouvables, soit plus de 30 % !!!..) sachant ce qu'elles représentent dans le total des collègues , il est très clair que le recteur a fait le choix de privilégier un sous-vivier dans le vivier, à savoir les collègues enseignant en BTS plutôt que ceux qui enseignent ou ont enseigné en éducation prioritaire.,,,

Nous pourrions faire la même analyse pour les collègues affectés à l'ESPE (5 % des promus mais 2,5 % des promouvables).

Il y a là la démonstration que la communication autour de la classe exceptionnelle, et notamment la reconnaissance de la difficulté particulière de l'exercice en éducation prioritaire, n'était que de la communication, et qu'il s'agit d'abord de "récompenser" ceux dont l'administration estime qu'ils sont plus "méritants" selon des critères qui ne sont pas partagés dans la profession...

Concernant l'âge de promotion, le SNES d'Amiens est attaché pour des raisons sociales, humaines et logiques à favoriser les collègues proches de la retraite. D'autant plus que l'effet pyramidal de ce nouveau grade aura des conséquences mathématiques sur le nombre de promotions lors des campagnes précédentes. Un collègue promu et né en 1979 « bloquera » au minimum pendant 23 ans une promotion alors qu'un collègue né en 1958 restera 3 ans à la classe exceptionnelle !!!

Il n'est pas acceptable de retomber dans les travers initiaux de la hors-classe, c'est-à-dire de bloquer les promotions jusqu'au départ en retraite des promus, ce qui était le cas jusqu'en 2005, date à laquelle le ratio promus / promouvables a été mis en place. **Ce pyramidage explique que le SNES proposera de promouvoir des retraitsables, afin de permettre une rotation rapide des personnels pour que le plus grand nombre de professeurs certifiés puissent bénéficier de la classe exceptionnelle au cours des prochaines années.**

Nous souhaitons également rappeler que la classe exceptionnelle doit évaluer la carrière d'un enseignant sur le plan professionnel, elle ne doit pas être l'occasion de régler des comptes. L'analyse des documents préparatoires laissent entendre le contraire malheureusement. Des exemples seront montrés au cours de la séance.

Enfin, nous tenons à remercier les services du DPE qui ont répondu favorablement à toutes nos demandes et qui doivent faire face, comme nous, à la difficulté d'un exercice où tout est à découvrir, mais aussi tout à construire.