

DECLARATION SNES-FSU et SNESup-FSU : CAPA vendredi 30 juin 2006

Cette CAPA d'accès à la hors classe des certifiés revêt un caractère exceptionnel puisque le rectorat a décidé de passer outre l'avis de toutes les organisations syndicales représentatives et d'imposer un barème inique. Le dialogue social rénové rappelé dans les circulaires ministérielles n'est resté qu'une expression vide de sens. Nous considérons qu'il n'est pas trop tard et que Madame la Recteure peut encore publier une circulaire modificative et mettre en place un barème respectueux de l'esprit de la hors classe des certifiés, telle qu'elle était définie par les accords de 1989, à savoir un élément essentiel de la revalorisation de tous les certifiés. L'an dernier, d'autres recteurs l'ont fait. Cette année, dans l'académie, des milliers de collègues ont signé une pétition demandant que le barème soit revu.

Nous allons vous montrer, à partir des éléments du barème que vous avez retenus, les injustices et les problèmes provoqués. Mais commençons par le seul aspect positif du classement proposé : les promotions des femmes. Depuis des années, CAPA après CAPA, nous avons dénoncé les injustices subies par les collègues femmes dans leurs promotions à la hors classe, injustices qui se cumulaient aux retards de carrière. Cette année, elles seraient :

Promus	femmes	hommes
SUP	61%	39%
2 nd degré	57%	43%
ZEP	61%	39%
total	58%	42%

Promouvables 11 ^{ème} échelon	femmes	hommes
SUP	50%	50%
2 nd degré	56%	44%
ZEP	59%	41%
total	56%	44%

Pour les points négatifs, la liste va être plus longue. Tout d'abord, le rectorat avait affirmé que notre revendication de favoriser les collègues au 11^{ème} échelon depuis 3 ans et plus était injuste car elle excluait les collègues ayant eu des carrières longues, comme les collègues qui ont eu à connaître plusieurs reclassements dans leur carrière, et pour qui la prise en compte de ce mérite était présentait comme un moyen de combler ce retard. Il suffit de voir que dans le tableau proposé, l'âge moyen des collègues en ZEP qui devraient être promus, est inférieur à 52 ans, alors que l'âge moyen des collègues en ZEP au 11^{ème} échelon non promus est supérieur à 56 ans pour comprendre que cette affirmation était hâtive, incomplète ou non fondée. Promouvoir des collègues entre 35 et 39 ans n'est pas le meilleur moyen de réparer les retards de carrière des collègues intégrés sans reconstitution de carrière. Pour les collègues qui ne sont pas en ZEP, l'écart est supérieur à 1 an. Au total, ce sont 84 collègues de 60 ans et plus au 11^{ème} échelon qui ne seront pas promus cette année, dont 71 intégrés, et 63 collègues qui n'ont pas atteint le 11^{ème} échelon, dont 47 intégrés. Le problème de l'intégration et de la reconstitution de carrière reste donc entier et le SNES revendique que les collègues intégrés sans reclassement bénéficient d'une bonification d'ancienneté d'au moins 3 ans.

Ensuite, nous ne sommes pas surpris de constater que votre système crée de grandes injustices entre établissements. Nous avons été surpris d'apprendre qu'il n'était pas possible de donner des consignes claires aux chefs d'établissement et aux IPR, le résultat était dès lors prévisible :

- 90 principaux de collèges ont estimé qu'aucun des 1084 collègues évalués ne méritait exceptionnel, par contre 14 principaux ont plus de la moitié des collègues évalués méritant exceptionnel, dont pour un collège du Nord les 5 collègues évalués.
- 10 proviseurs de lycée ont estimé qu'aucun des 329 collègues évalués ne méritait exceptionnel, par contre 10 autres proviseurs ont mis exceptionnel à plus de 30% des collègues évalués !
- les chefs d'établissement du privé accordent un « exceptionnel » à 20% de leurs enseignants contre à peine 15% dans le public.
- la situation des TZR n'est pas bonne puisque moins de 3% ont été jugés « exceptionnel »
- les amplitudes d'évaluation sont donc spectaculaires :

en %	Excep	TB	B	AB	Déf
lycée mini	0	0	0	0	0
lycée maxi	100	100	75	41	12
clg mini	0	0	0	0	0
clg maxi	100	100	100	77	25
sup mini	0	0	0	0	0
sup maxi	100	100	46	9	0

Les collègues ne pourront être que sceptiques devant cette situation. Leurs notations administrative et pédagogique sont encadrées et clairement définies. Les augmentations y sont limitées. Alors que le mérite est reconnu très différemment d'un établissement à l'autre mais aussi d'une discipline à l'autre avec une amplitude très importante. En effet, si 11% des collègues au 11^{ème} échelon ont obtenu un avis exceptionnel de leur IPR, cela varie de 0% en philosophie à 38% dans le supérieur, qui semble pourtant avoir été sérieusement contingenté par

rapport à l'an passé et nous laisse à penser qu'il s'agit déjà de la prise en compte des 5% du recteur. Dans le 2nd degré des disciplines se distinguent comme l'éducation musicale qui a 30% d'avis « exceptionnel », ou les STL avec 29% et les génies avec 28%. Par contre, en mathématiques, ils ne sont que 3%, 5% en lettres classiques ou en anglais, 7% en lettres modernes. Est-ce le même mérite qui a été évalué ? Y a-t-il réellement l'égalité de traitement annoncée ?

L'argument qui devait convaincre les collègues de la légitimité de cette prise en compte du mérite personnel, était l'affirmation d'une reconnaissance réellement individuelle. Lorsque 96% des collègues d'un grand lycée de Villeneuve d'Ascq constatent qu'ils ont « très bien » de la part de leur chef d'établissement, ils sont évidemment persuadés que leur évaluation a été réellement individuelle. Lorsque les IPR attribuent « très bien » à 84% des collègues au 11^{ème} échelon et à 89% à ceux du 10^{ème}, lorsqu'ils mettent « bien » à 88% des 9^{ème} échelon et à 92% des 8^{ème} et quand ils attribuent 91% de « satisfaisant » aux collègues au 7^{ème} échelon, c'est évidemment après une appréciation individuelle et non en fonction d'une échelle ou d'une injonction inenvisageable. Mais le plus surprenant dans ceci est l'indication que nous avons enfin obtenue de la situation des retards d'inspection. Cette année, les collègues avec plus de 5 ans sans inspection ont vu leur note mise à la moyenne de l'échelon, si leur note était inférieure. Nous n'avons pu dénombrer que ces collègues augmentés, mais il paraît que dans une 1^{ère} mouture, le rectorat a pu faire le point sur la totalité des collègues concernés. Le bilan nous semble catastrophique :

	note M	% note M	% note M reçus concours	% note M intégrés	avis IPR déf
11ème	366	28%	22%	36%	4
10ème	314	22%	14%	33%	9
9ème	320	19%	15%	33%	5
8ème	406	19%	16%	43%	3
7ème	322	17%	17%	10%	2
total	1728	20%	17%	35%	23

Avec 20% des collègues n'ont inspectés depuis 5 ans, et même 28% au 11^{ème} échelon, comment prétendre à un avis personnel, éclairé et circonstancié ? Que dire aux 24 collègues qui n'ont pas été inspectés depuis 5 ans mais qui ont un avis défavorable de leur IPR ? Pourquoi un tel décalage entre les collègues intégrés et ceux reçus aux concours ?

Ces réalités devraient conduire à revoir le barème proposé et l'importance donnée au mérite individuel. Ne pas le faire reviendrait à accréditer l'idée que l'objectif est de favoriser ceux qui sont bien et régulièrement vus au détriment des autres. Si nous examinons la situation des 366 collègues du 11^{ème} échelon, 52 vont être promus et 314 ne le seront pas. Pourtant 90% des non promus ont un avis de leur IPR qui est « très bien » ! Là encore, le barème montre les limites que nous avons annoncées. Aucun collègue ne sera promu avec un « satisfaisant », très peu le seront avec un « bien » (3 avis d'IPR et 6 de chefs d'établissement). L'amplitude du mérite est trop forte et lorsque 60% des collègues d'arts au 11^{ème} échelon ont « bien » ou « satisfaisant » ou encore 44% de ceux d'éducation musicale, ils ne peuvent que regretter la situation de la documentation où tous les collègues ont au minimum « très bien » !

L'exclusion de la hors classe se fait par les appréciations accordées au prétendu mérite, elle se fait aussi avec la décision de ne pas attribuer de points d'ancienneté aux collègues ayant avancé à l'ancienneté, une manière de double peine : 147 collègues au 11^{ème} échelon sont concernés dont 84 n'ont pas été inspectés depuis 5 ans. Il n'est pas normal que ces collègues qui se retrouvent de fait avec une note égale à la moyenne, soient privés de leur ancienneté ! Nous demandons à ce qu'ils soient rétablis dans leurs droits conformément aux engagements pris dans la note de service. Celle-ci précisait qu'une note au moins égale au plancher de la grille cible de référence donnerait les points correspondants. Cela permettrait à une quinzaine de collègues d'accéder à la hors classe. La majorité des collègues privés de leur ancienneté se retrouve entre la 3 000^{ème} et la 8 400^{ème} place, il s'agit pour eux d'une humiliation. Le message qui leur est adressé est clair : vous n'aurez jamais la hors classe quel que soit l'avis de votre chef d'établissement ou de votre IPR !

Votre barème traite mal les collègues biadmissibles comme nous vous l'avions annoncé. 3 seraient promus, dont 1 grâce aux points ZEP, tandis que 14 collègues au 11^{ème} échelon ne le seraient pas (5 avec 0 an ; 6 avec 1 an et 3 avec 2 ans d'ancienneté). La solution trouvée l'an dernier permettrait à au moins 3 collègues d'être promus. Au contraire, votre barème favorise les collègues en ZEP. Sur les 17 promus qui ne sont pas au 11^{ème} échelon, 16 sont en ZEP ! Pourtant, ne nous y trompons pas, il faut être en ZEP et le mériter. Sur les 87 collègues en ZEP promus : 19 ont 2 « exceptionnel » ; 32 ont 1 « exceptionnel » ; 35 ont 2 « très bien » et 1 seul a un « très bien » et un « bien ».

Enfin, votre barème vous permet de faire de substantielles économies. Un collègue qui a 3 ans et plus au 11^{ème} échelon est reclassé directement au 6^{ème} échelon de la hors classe, ce qui lui rapporte 83 points d'indice supplémentaires, un collègue qui n'a pas 3 ans ne gagne que 37 points d'indice, un collègue au 10^{ème} échelon gagne 30 points d'indice, au 9^{ème} 34 points et au 8^{ème} 29 points. Un rapide calcul montre qu'il y a 403 collègues avec 3 ans et plus dans le 11^{ème} et qu'il aurait été possible alors d'attribuer les 367 promotions à ces collègues. Le

tableau que vous nous avez communiqué, indique que seuls 196 collègues ont 3 ans et plus. Pour les 154 collègues qui n'ont pas 3 ans, le rectorat va économiser : $154 \times 46 = 7\,084$ points ; pour les 10 collègues au 10^{ème} échelon l'économie est de $10 \times 53 = 530$ points ; pour les 3 collègues au 9^{ème} échelon elle est de $3 \times 49 = 147$ points et pour les 4 collègues au 8^{ème} échelon elle est de $4 \times 54 = 216$; au total cela fait près de 8 000 points d'économisés pour septembre, donc près de 100 000 pour l'année 2006-2007. A 3,64 euros nets le point, cela dépasse les 350 000 euros ! Et dire que vous n'y aviez même pas pensé !

Nous avons aussi des interrogations sur les documents fournis. 73 collègues n'ont pas de code RNE, dont 52 pas d'indication d'établissement, les dates de naissance s'étalant de 1943 à 1972, nous n'avons pas trouvé d'explications. 82 collègues ont un code RNE surprenant : 05901 TED qui ne correspond à aucun établissement, là encore les dates de naissance vont de 1944 à 1973. 24 collègues promus dans le document ont 60 ans et plus. Nous n'avons pas reçu, contrairement à l'an passé, de tableau indiquant le choix de ces collègues. Ceux qui avaient prévu de faire valoir leurs droits à la retraite ont perdu leur poste. De quelle manière le rectorat va-t-il les traiter ? Enfin, nous regrettons que les fiches récapitulatives qui étaient disponibles pour les agrégés ne le soient pas pour les certifiés. Nous espérons que le SIAL pourra nous mettre à disposition un équivalent.

Nous vous demandons donc de revoir ce barème, de revoir les situations que nous venons de signaler et surtout de ne pas ajouter les 5% du recteur. En effet, le barème retenu a modifié largement au-delà des 5% les résultats des promotions. Il n'est donc pas nécessaire d'ajouter de l'extraordinaire au mérite exceptionnel !