

Karine Boulonne
Secrétaire académique SNES-FSU

Objet : contribution SNES-FSU / barème hors-classe pour la CAPA des certifiés

Destinataires :

M. le Recteur de l'académie de Lille
M. le DRH de l'académie de Lille
Mme le chef du DPE

Monsieur le Recteur, M. le DRH, Mme le Chef du DPE,

Tout d'abord, nous souhaitons indiquer par ce courrier que nous entendons poursuivre les objectifs défendus lors des CAPA d'avancement de grade, à savoir assurer aux collègues qui ont réalisé une carrière complète de partir en retraite à l'échelon terminal de la hors-classe. Nous tenions cependant à rappeler que, pour nous, la hors-classe n'est qu'un pis-aller en attendant la fin du gel du point d'indice, la revalorisation générale indispensable des carrières et la reconstruction des grilles.

A l'issue de la campagne 2013, il restait chez les certifiés 34 11ème échelon ayant plus de 3 ans d'ancienneté, dont 21 sans avis défavorable. Point commun ? Ils sont tous passés à l'ancienneté. Pourtant, 10 non-promus ayant entre 32 et 39 ans d'ancienneté, ont une note pédagogique comprise entre 44 et 47, note qui a suffi à la promotion de 9 certifiés au 9ème échelon (17 à 21 ans d'ancienneté) et 21 certifiés au 10ème échelon : comment expliquer cette différence de traitement due pour l'essentiel à des critères subjectifs (pour les 9èmes échelons, ces notes suffisent à 8 d'entre eux pour décrocher un exceptionnel et un TB, pour les 11èmes ayant plus de 3 ans, aucun exceptionnel, 4 TB, 1 B, 4 AB) ?

Il faut remplacer ce qui est ressenti comme de l'arbitraire par des critères plus justes et plus transparents, compris et donc acceptés de tous.

Nous demandons dans un premier temps la suppression de la distinction entre promus à l'ancienneté 10 et 11èmes échelons et ceux promus au choix ou au grand choix. Sachant que l'on peut ne pas obtenir un échelon en raison de son ancienneté de service ou de sa date de naissance, où commence / s'arrête le mérite de celui qui est promu par rapport à celui qui ne l'est pas ? Cela revient par ailleurs à pénaliser doublement un collègue qui aura une carrière au ralenti et ne deviendra pas hors-classe ou pas suffisamment tôt pour y passer des échelons avant son départ en retraite.

Sur la nouveauté 2013 concernant la mise en place de points TZR : nous ne sommes pas favorables à son maintien. Prendre en compte la pénibilité de la situation des TZR passe avant tout par l'amélioration de leurs conditions de travail actuelles, quand ils sont sur le terrain, donc par la prise en compte de leurs préférences pour les affecter, plutôt qu'une affectation commandée uniquement par le coût engendré par leurs déplacements, mais aussi par l'arrêt de pressions exercées sur eux pour leur imposer un service hors-discipline, des heures supplémentaires ou encore des remplacements dits « de Robien », ou des services

« alibis » entre 2 remplacements (surveillance de DS) et la réduction de la taille des zones. Cela passe aussi par le rétablissement de points mutations pour le mouvement inter et la revalorisation des indemnités de déplacement.

Le correctif de 8 et 20 pts a conduit à creuser l'écart entre TZR déjà reconnus professionnellement (et sans retard d'inspection) et les autres : 694 certifiés ont eu des pts TZR (8 ou 20 pts), 42 ont été promus, dont 25 seulement grâce à ces points.

Étaient-ils pour autant pénalisés dans leur avancement de carrière ? Aucun n'avait en dessous de 45 en note pédagogique (sauf 2, 1 37 et 1 43), et seulement 4 avaient une inspection remontant à plus de 5 ans.

17 sont dans une discipline L1400, 6 en Allemand, 1 en physique appliquée : les points TZR entraînent un déséquilibre entre disciplines, tout comme ils entraînent un déséquilibre dans la parité (28 hommes pour 14 femmes).

Pour la campagne 2014, nos autres propositions sont les suivantes .

– Conjointement, diminuer le poids des avis (par exemple l'avis exceptionnel passe à 45 et l'avis TB à 40) et valoriser les échelons (à partir de l'échelon 10, les « points échelon » augmentent de 10 points (sans modifier les correctifs))

– Augmentation du correctif 11^{ème} échelon ancienneté

1 à 3 ans 20 => **40**

4 ans 30 => **50**

5ans et + 35 => **60**

L'ensemble permet de valoriser les 10 et 11èmes échelons, tout en gardant une proportion significative de personnels en ZEP.

Sans doute faudrait-il réfléchir à un bonus pour les bi-admissibles et à cibler pour les inspections de cette année les certifiés qui ont accumulé un retard très important (nous pouvons vous faire parvenir le fichier de ceux que nous avons identifiés).

Concernant la **proposition d'harmonisation des correctifs pour retard d'inspection** , elle correspond à une amélioration pour les certifiés, mis-à-part le fait que le correctif soit assujetti à l'avis de l'Inspection qui a tout loisir de recourir à d'autres possibilités que d'émettre un avis qui ne sera pas soumis à l'intéressé ou à la CAPA. Nous sommes donc opposés à ce point précis.

Veillez croire, M. le Recteur, M. le DRH, Mme le chef du DPE, en notre attachement au service public d'Éducation nationale

Karine Boulonne