

SNES

Déclaration préalable du SNES

CAPA de promotions d'échelon des certifiés

31 janvier 2011

Cette CAPA d'avancement d'échelon du corps des certifiés se tient dans des conditions que nous tenons à dénoncer et à condamner avec force. En dépit de nos demandes répétées, nous avons été confrontés au refus de fournir comme documents préparatoires l'ensemble des éléments permettant d'assurer la transparence et la lisibilité du classement du tableau de promotion de la campagne 2010-2011 du corps des certifiés. Nous ne pouvons accepter cette remise en cause violente du paritarisme qui garantit le respect des droits individuels et collectifs de l'ensemble des personnels et ce nouveau pas vers un modèle de gestion discrétionnaire des carrières des personnels. C'est pour ces raisons que, nous avons refusé de siéger vendredi 28 janvier. Aujourd'hui, au cours de cette CAPA, nous attendons de l'Administration qu'elle fournisse l'ensemble des éléments permettant de comprendre le tableau d'avancement qui résulte de la nouvelle politique de notation pédagogique des Corps d'Inspection.

Nous avons toujours soutenu, compte tenu de l'importance des retards d'inspection et des disparités de notation suivant les disciplines qui se traduisent pour les personnels par des inégalités de carrière considérables, la mise en place de dispositifs de correction des déséquilibres de notes afin de rétablir un déroulement de carrière équitable entre les collègues et entre les disciplines. Mais ces derniers doivent se faire selon des critères lisibles, transparents et valables pour tous les collègues et ne pas viser à imposer une autre conception du métier et de la carrière fortement inspirée d'un style managérial.

C'est pourquoi, nous prenons acte des travaux engagés par l'Inspection, dans l'intérêt de tous les personnels :

- 1) de construire des plans d'inspection qui intègrent comme priorité de réduire les retards d'inspection
- 2) d'harmoniser les notes d'inspection entre les disciplines
- 3) de compléter les deux procédures de lissage des notes déjà en vigueur (ajouts de points supplémentaires pour les notes d'inspection les plus anciennes et pour garantir à chaque discipline un nombre de promotions approchant les contingents prévus pour chaque rythme) par un dispositif de rééchelonnement des notes dans les disciplines où les notations sont structurellement décrochées par rapport à l'ensemble des notes toutes disciplines

confondues. Ce dispositif appliqué à l'Espagnol et à l'Anglais doit être étendu l'an prochain aux Lettres modernes et à l'Histoire/Géographie. Afin de mesurer son efficacité et sa pertinence en toute connaissance de cause, nous demandons que soit remis un tableau de répartition des notes globales par discipline avant et après sa mise en œuvre.

En revanche, comme déjà l'an dernier nous l'avons fait savoir, nous sommes opposés aux critères profondément contestables et inéquitables présentés dans la page 2 du document d'orientation remis quelques jours avant la CAPA suite à notre insistance. Ces modalités de réévaluation consistent ni plus ni moins à ouvrir le droit à une majoration de note, en dehors du cadre des inspections et des principes communs, à quelques personnels, connus de l'Inspection et sollicités par elle, pour l'exercice de fonctions qui ne forment pas le cœur du métier. Pour le SNES, les charges particulières définies dans le page 2 doivent faire l'objet d'une reconnaissance sous forme d'une rémunération ou d'une décharge de service pour les personnels concernés. Elles ne peuvent en aucune manière servir à justifier le souci (et encore moins le fait) d'accélérer potentiellement leur carrière ou d'en réduire le retard en dessinant selon un modèle managérial une nouvelle hiérarchie des personnels et des missions qui valoriseraient quelques uns, impliqués dans la mise en œuvre de projets institutionnels ou de tâches périphériques à l'activité d'enseigner, mission principale et commune du corps des certifiés, sur laquelle est fondamentalement appréciée la valeur professionnelle de l'ensemble de ses membres.

Par ailleurs, le recensement des charges particulières effectué par les corps d'inspection revient à établir une liste de critères qui non seulement porte en elle le germe d'une dénaturation du métier mais frappe par sa démarche initiatique et son caractère profondément arbitraire, inégalitaire, cacophonique et injonctif.

Quatre exemples :

- Les fonctions de modérateur de brevet ne concernent que les professeurs de Lettres modernes, de Mathématiques et d'Histoire/Géographie en collège. Sont exclus du périmètre les enseignants de lycées et de toutes les autres disciplines.
- La conduite de Projet artistique et culturel en Arts plastiques implique pour être mené à bien une stabilité dans l'établissement qui introduit une discrimination entre les enseignants titulaires d'un poste et ceux qui, nombreux dans cette discipline faute de postes définitifs en établissements, exercent sur ZR et souvent sur plusieurs établissements.
- La participation à des groupes de recherches pédagogiques en SVT, lesquels d'ailleurs, brossent en creux le tableau saisissant d'une académie où la recherche pédagogique ne serait pas une préoccupation dans les autres disciplines.
- La charge de conseiller pédagogique est désigné comme un critère alors que de nombreux collègues l'ont refusée par attachement à une conception d'une formation des nouveaux enseignants qui a été massacrée par l'actuelle ~~de la~~ réforme de la formation des maîtres. Quel message veut ainsi faire passer l'Administration ?

C'est pourquoi, nous exigeons l'abandon de cette série de critères utilisés pour la réactualisation des notes qui consiste de fait, sous couvert de répondre à une revendication de reconnaissance des

personnels, à imposer une étape supplémentaire dans l'individualisation des carrières au détriment des règles communes et à les soumettre davantage aux injonctions du moment de la hiérarchie.

Nous voulons aussi connaître le nombre de notes modifiées selon chacun des critères, par discipline et les effets sur le tableau de promotions de cette année.

Nous nous opposons enfin à toute dérive qui utiliserait cette nouvelle modalité d'évaluation pour légitimer la conception de la hors classe réservée à quelques uns que prétend imposer le Ministère, au détriment des critères équitables, applicables à tous et garantissant à chacun l'accès à la hors classe.

Ces revendications engagent non seulement la conception de la carrière et du métier mais posent la question des missions de l'Inspection et du rôle de l'évaluation. Pour le SNES, celles-ci doivent d'abord avoir pour objectif l'amélioration du service public d'éducation, et non le contrôle d'une masse salariale par la gestion des carrières des personnels.

C'est dans ce but que nous réaffirmons notre revendication de déconnexion de l'avancement et de l'évaluation. L'avancement de tous au rythme le plus favorable permettrait de recentrer l'inspection sur l'aide et le conseil. Ce n'est pas, en effet, la sanction financière d'un ralentissement de carrière qui permet de surmonter difficultés et insuffisances, mais le conseil pédagogique et la possibilité d'accès à des compléments de formation. C'est pourquoi, nous rappelons notre attachement à une notation pédagogique fondée sur des inspections régulières par un corps d'experts dans la discipline et en pédagogie qui doivent, dans l'immédiat, rester la première réponse aux vieillissements des notes et à la correction de leurs disparités.

Cette campagne d'avancement d'échelon inaugure ce que, dans un courrier adressé à tous les personnels en début d'année scolaire, le Ministre de l'Education nationale a appelé le Pacte de carrière dans un registre qui mêle la duperie à la provocation.

L'exigence de la revalorisation de la carrière des enseignants reste entière. La somme des efforts déployés en matière de communication pour vanter la revalorisation par Luc Chatel est en effet inversement proportionnelle aux gains que l'ensemble de la profession a perçu d'une reconstruction des grilles indiciaires limitées aux seuls premiers échelons et cela, avec des gains indiciaires si faibles qu'en dépit d'un niveau de recrutement porté au master, le traitement d'un néo-certifié continue de stagner à 1,4 du smic contre 2,1 en 1982.

A cela s'ajoute, au nom d'une politique de rigueur qui consiste à faire payer le sauvetage des banques grâce aux fonds publics par la réduction des budgets publics et des budgets sociaux, le gel du point d'indice pour les trois prochaines années et la hausse de la retenue pour pension qui se traduit dès maintenant par une baisse du traitement net.

Sur fond de dégradation des conditions d'emploi et de travail des personnels, cette cure d'austérité salariale sans précédent qui vient aggraver les déperditions du pouvoir d'achat déjà enregistrées en raison du refus persistant de revaloriser le point d'indice à la hauteur de l'inflation, prend un tour d'autant plus scandaleux qu'en sont mis à l'abri les plus hauts fonctionnaires comme les Recteurs par le versement d'une indemnité exceptionnelle à Noël.

Cette politique qui utilise comme alibi la crise poursuit un but résumé dans l'utilisation des deux termes antinomiques par Luc Chatel dans le Pacte de carrière : accélérer la baisse de la rémunération garantie par le traitement indiciaire et ainsi remettre en cause le droit à carrière de tous les fonctionnaires, garantie constitutive de leur indépendance dans l'exercice de leurs missions, pour y substituer des avantages salariaux individuels, réservés à quelques-uns, jugés méritants. Les gains en terme de rémunération viendraient se subordonner à l'acceptation de nouvelles tâches et de nouvelles missions rétribuées sous forme d'heures supplémentaires ou d'indemnités qui seront attribuées ou modulées par le C/E.

Le SNES récuse cette logique de mesures ciblées et individuelles qui veut mettre en concurrence les personnels, redéfinir nos métiers et renforcer les pouvoirs des hiérarchies locales sur notre profession. Il exige une revalorisation du point d'indice indexée sur l'évolution des prix et une reconstruction de la grille avec un indice initial de 495 et l'intégration des actuels indices hors classe dans une carrière en 11 échelons parcourue par tous au rythme le plus favorable en 20 ans. Ce système transparent et équitable est la seule façon de répondre de manière collective aux demandes de l'ensemble des personnels en matière de revalorisation du pouvoir d'achat et des salaires, et de reconnaissance de nos qualifications et nos métiers. Le SNES exige également une revalorisation des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader. Ces mesures sont indispensables pour restaurer l'attractivité des carrières et des métiers de l'enseignement à l'heure où se pose le défi du renouvellement de la profession décisif pour l'avenir du service public d'éducation.

Nous tenons à remercier la DPE, compte-tenu de la lourdeur que représentent les opérations de promotion des certifiés, pour l'importance du travail fourni et la communication de documents complémentaires (ayant droits à l'ASA, ...). Nous avons également apprécié que les documents nous soient fournis avec les indications de durée enfin lisibles. Nous renouvelons notre condamnation ferme des conditions de mise en place dans l'académie des critères de départage en cas d'égalité de barème et de l'absence de réflexion sur la pertinence de la prise en compte des quatre critères ; nous avons protesté lors des précédentes CAPA et demandé que soit conduite une concertation à ce sujet à l'éclairage des résultats des années précédentes. Le dossier n'a toujours pas avancé.