

DECLARATION PREALABLE DU SNES CAPA D'ACCES A LA HORS- CLASSE DES CERTIFIES

11 juillet 2005

Nous souhaitons d'abord intervenir sur les conditions de préparation de la CAPA d'accès à la hors-classe des professeurs certifiés :si les conditions matérielles de consultation des dossiers sur écran i-prof au rectorat ont été dans l'ensemble satisfaisantes, il n'en n'a pas été de même de l'élaboration et de la transmission des documents informatiques et papier immédiatement exploitables et encore moins de la bascule AIDOP qui reste, y compris dans sa dernière version , totalement problématique avec notamment la persistance de la globalisation des éléments du barème .Sur toutes les opérations de gestion nous avons toujours eu, en bascule informatique , les éléments détaillés du barème .Nous ne pouvons donc accepter que le choix d'un nouveau support de gestion –en l'occurrence i-prof-aboutisse, au nom d'une prétendue impossibilité matérielle d'extraire et de décomposer les données i-prof, à une moindre transparence dans les informations communiquées au final aux collègues.Nous demandons solennellement que les difficultés soient rapidement et définitivement levées , ce qui a d'ailleurs été possible dans un certain nombre d'académies .

En ce qui concerne les nouvelles modalités d'accès à la hors-classe des professeurs certifiés nous avons déjà dit, tant au niveau national qu'académique, notre opposition résolue car elles détournent les principes même de la hors-classe gagnée lors du mouvement de 1989 par une immense mobilisation de la profession autour des positions du SNES pour la revalorisation des carrières :reconstruction de la grille indiciaire,création d'une hors-classe pour les certifiés CPE PLP...Les conséquences de cette revalorisation ont été essentielles pour promouvoir nos métiers, reconnaître les qualifications des personnels et leur implication dans l'exercice de leurs missions . Des dizaines de milliers de collègues ont ainsi pu accéder à la HC avec autant d'effet sur les pensions.Toutefois,si nous défendons ce que nous appelons les avantages acquis par les mesures de revalorisation de 1989, nous dénonçons aussi ,et cela depuis 1989 les insuffisances et les injustices de cette revalorisation , notamment en ce qui concerne la HC : catégories exclues ou pénalisées par des conditions de reclassement injustes .De même, nous continuons de demander l'abaissement de la durée du barrage statutaire à l'accès à la HC de 7 ans à 3 ans .

Nous militons donc pour que ce déroulement de carrière qu'est la HC soit élargi à l'ensemble de nos collègues sans exception. Nous revendiquons une nouvelle reconstruction de la grille indiciaire avec l'intégration des actuels indices de la HC, une amélioration des débuts de carrière avec dans l'immédiat un rythme unique d'avancement au grand choix jusqu'au 6^e échelon et la suppression du rythme de l'avancement à l'ancienneté à toutes les autres étapes de la carrière.

En l'état actuel, pour nous, tous les certifiés ayant eu un déroulement de carrière normal doivent pouvoir accéder à la HC et partir en retraite avec l'indice le plus élevé. L'accès à la HC doit survenir en fin de carrière pour permettre une meilleure rotation des postes. Tout ceci n'est possible que si l'accès se fait grâce à un barème, constant d'une année sur l'autre, et privilégiant l'ancienneté dans le 11^e échelon.

C'est pourquoi, nous avons dénoncé avec force les principes de l'accès à la HC de cette année et leurs traductions en terme de barèmage: dans l'académie, la partie « valeur professionnelle » du barème a même été amplifiée par l'Administration lors de la seconde

réunion de «concertation »du 31 mars puisque, de 40 points maximum initialement prévus, elle est passée à 90 points et ce , contre l'avis unanime des organisations syndicales : ce passage en force introduisait une étape de plus vers l'individualisation en ajoutant à la double notation existante , pédagogique et administrative, une nouvelle évaluation, fondée sur la valeur professionnelle des candidats ,qui,pour nous ne se justifiait pas : en effet, les collègues bien notés, notamment pédagogiquement, ont une carrière accélérée du fait d'un passage fréquent au « grand choix » ; ils obtiennent ainsi une ancienneté dans le 11° échelon assez tôt et assez importante pour leur permettre d' être promus à la HC relativement jeunes. Il n'est pas besoin d'amplifier encore cet état de fait.

L'étude des documents en GT a largement conforté notre analyse négative.Loin de garantir l'équité de traitement, les nouvelles modalités de notation installées sans aucune transparence en direction des collègues (aucune circulaire rectorale rendant public le barème avant fin juin et suite à intervention intersyndicale auprès du Recteur) et sans fixer de cadre précis aux notateurs ont inéluctablement aggravé les injustices entre les personnels, au gré des établissements et des disciplines, et ont bouleversé en profondeur le tableau d'avancement :

Ainsi sur les 408 promotions possibles, la combinaison des 2 bonifications C/E et IPR favorisaient 138 personnes soit 34% du contingent ce qui revient à dire que plus d'un tiers des promus ne l'auraient jamais été sans le « droit d'aubaine » que constituait la valeur professionnelle : a contrario, 138 candidats qui auraient dû être promus ne l'étaient pas. Sur ces 138 promus, 78, soit plus de la moitié, se retrouvaient dans les 118 premiers de la liste. Ces candidats, en tête de liste, l'étaient uniquement grâce aux 80 points des corps d'inspection .De même, la seule bonification des chefs d'établissement permettaient à 96 personnes d'être promues soit l'équivalent de 24% du contingent ; quant à la seule bonification des corps d'inspection elle jouait sur 87 personnes soit 21 % du contingent.

Outre la critique de fond sur ce type de bonifications, c'est leur caractère aléatoire et sans règles définies qui est apparu lors de l'examen en GT et que nous avons vivement dénoncé. Les distorsions entre les éléments du barème ont joué dans tous les sens et sans explication argumentée et rationnelle. Les notateurs, chefs d'établissements ou IPR, ont utilisé des critères qui n'ont pas été la plupart du temps explicités Les appréciations littérales des IPR ou des C/E pour justifier respectivement l'attribution des 80 points ou des 10 points de valeur professionnelle, leur caractère systématique, (« Ce professeur exerce ses missions de manière exceptionnelle ») ont été souvent à la limite de la provocation.

Ces pratiques qui, si elles pouvaient – et encore pas toujours- paraître cohérentes à l'intérieur d'un même établissement ou d'une même discipline, ne l'étaient plus du tout lorsque elles servaient à classer des collègues évalués sur des bases différentes par des évaluateurs différents.La HC était même dans certains cas un instrument destiné à corriger des retards d'inspection qui atteignent dans certaines disciplines et dans certains départements des seuils préoccupants De plus en regardant attentivement les dossiers des candidats, on a pu constater l'absence de corrélation entre la note pédagogique et l'attribution de la bonification de 80 points On a pu aussi trouver des candidats bien notés pédagogiquement n'ayant qu'une bonification de 40 points et se voyant écartés de la liste des promus.Les mêmes inévitables incohérences se sont retrouvées dans la bonification accordée par les chefs d'établissement : pour les mêmes appréciations élogieuses ,certains collègues avaient une bonification de 10 points , d'autres de 5 seulement, d'autres encore de 1.

Les distorsions ont été tout aussi incompréhensibles pour les collègues qui, avec de très bonnes notes pédagogiques et administratives, avaient une valeur professionnelle estimée par l' IPR à 40 (satisfaisante) et par le C/E à 1 (modérée).

Nous avons dit en GT que ces pratiques, si elles peuvent convenir très ponctuellement à quelques collègues, ne peuvent se traduire pour la grande majorité des autres que par un fort sentiment d'injustice et d'arbitraire et par une perte de confiance dans l'Institution et de respect envers leur hiérarchie, chef d'établissement, et surtout IPR, et ceci de façon irrémédiable et préjudiciable pour le service public.

C'est pourquoi nous prenons acte qu'à l'issue des discussions et des travaux en GT le Recteur ait décidé de limiter la prise en compte de la valeur professionnelle à l'équivalent de 5% du contingent(soit 21 possibilités sur 408) et de promouvoir les collègues sur la base d'un barème qui, s'il ne nous donne pas totale satisfaction puisque nous continuons de revendiquer la prise en compte du mode d'accès dans le grade , des diplômes et de l'ancienneté acquise dans le 11^e échelon sans plafonnement de durée , repose néanmoins sur des critères objectifs pour les collègues et renvoie ainsi à une réalité de fonctionnement plus équitable et transparent du service public ce à quoi nous sommes profondément attachés.