



## Déclaration préalable du SNES-FSU CAPA hors-classe des certifiés 29 juin 2017

Depuis la mise en place en 2004 des nouvelles modalités d'accès à la hors-classe contre l'avis unanime de toutes les organisations syndicales, le SNES n'a cessé de les dénoncer et de les combattre.

Au niveau académique, le barème adopté, dont l'élément déterminant est l'ancienneté dans le 11ème échelon, permet à la quasi-totalité des collègues d'envisager l'accès à la hors classe d'ici leur fin de carrière et d'avoir le bénéfice de cette promotion dans le calcul de leur pension. Cette évolution constitue, à nos yeux, une avancée significative et va dans le sens de ce que nous avons toujours demandé en ce qui concerne la hors classe c'est-à-dire un outil de la revalorisation des carrières de tous les personnels. Dans le cadre des discussions du cycle PPCR au sein de la fonction publique, la FSU a fait acter « le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades », et **la note de service 2017, pose bien le principe que tout professeur « a vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades ».**

C'est l'objectif que défendent les élus de la FSU afin que tous les collègues puissent partir à la retraite en ayant atteint l'échelon terminal de la hors-classe.

Néanmoins, de graves problèmes subsistent.

Les disparités persistent entre disciplines et au sein d'une même discipline. Les inégalités structurelles liées aux retards d'inspection perdurent dans l'académie, accentuant les disparités entre disciplines, voire à l'intérieur d'une même discipline selon les territoires plus ou moins excentrés de l'académie, pénalisant gravement les collègues en matière de promotion d'échelon et d'accès à la HC, ainsi figurent dans le TA des collègues nés en 1953 avec deux avis favorables et plus de 25 ans dans le corps qui n'accèdent pas à la hors classe.

Or, ces disparités auront encore des conséquences dans le dispositif transitoire pour l'accès à la hors classe puisque les personnels ayant atteint le 9<sup>e</sup> échelon depuis au moins 2 ans au 01/09/17 conserveront leur notation chiffrée pour les campagnes d'accès à la hors-classe à venir. Le SNES-FSU attend que

les notes soit péréquées et réévaluées afin que les personnels ayant une note trop ancienne ne soient pas pénalisés.

Concernant les avis défavorables des corps d'inspection, nous renouvelons notre demande que tous les collègues qui ont un avis défavorable reconduit depuis plusieurs années sur la base d'inspections anciennes bénéficient rapidement d'une inspection permettant la prise en compte d'éventuelles évolutions positives. Nous déplorons de constater, à nouveau, que des engagements allant dans ce sens, pris en capa l'an dernier, soient restés lettre morte, laissant ainsi des collègues à l'écart de la promotion pour certains à quelques mois de leur retraite ; nous demandons que dans ces cas, l'avis devienne favorable faute de respect de l'engagement pris par l'administration. Il est inacceptable que, d'année en année, nous soyons conduits à formuler les mêmes observations : c'est tenir en profond mépris la CAPA et à travers elle, les personnels que les élus représentent.

Nous demandons également que les avis défavorables des IPR, comme ceux des CE, soient circonstanciés et adaptés à la situation particulière de chaque collègue. Trop d'avis stéréotypés, ou de copié/collé de l'année précédente demeurent, alors qu'il s'agit bien d'écarter des collègues d'une promotion dont les conséquences ne sont pas négligeables financièrement.

L'examen de ces avis défavorables lors du GT a montré leur concentration dans certaines disciplines (mathématiques, HG), concentration récurrente que nous avons toujours du mal à comprendre sauf à déduire que les collègues de ces disciplines seraient intrinsèquement moins «méritants» que les autres. Au regard des conséquences de ces avis, nous attendons une réflexion collective des corps d'inspection à ce sujet.

Nous rappelons que, pour l'examen du tableau d'avancement, les avis défavorables autres que ceux des collègues en rang utile doivent disparaître du dossier des collègues concernés puisqu'ils sont inopérants et n'ont pu être examinés de façon contradictoire en GT ou en CAPA, c'est l'engagement qui avait été pris par l'administration lors de la discussion du barème.

Nous demandons une attention particulière pour les collègues, qui ont été en CLM ou CLD à une date récente ou qui le sont encore lors de l'examen du TA, afin qu'ils ne soient pas systématiquement écartés de la HC. Nous regrettons vivement que les pratiques de l'administration se durcissent nettement concernant des collègues victimes d'accidents de la vie alors que, par le passé, un regard bienveillant était porté sur la maladie. Les fins de carrière deviennent, pour certains collègues, fort difficiles, d'une part, en raison de l'allongement de la durée de cotisation et, d'autre part, de l'abandon de dispositifs comme la CPA

ou le CFA ; ils ne doivent cependant pas être pénalisés et c'est bien l'ensemble de la carrière qui doit être pris en compte pour l'accès à la HC.

Nous restons farouchement opposés à l'existence d'une liste hors barème même contingentée à 5% des possibilités de promotions : nous déplorons à nouveau l'utilisation de la totalité des possibilités avec arrondi au nombre supérieur (soit 24 noms dont 9 collègues au 9<sup>ème</sup> échelon). Cette liste comprend, des personnels qui n'ont pas encore atteint l'échelon terminal de la classe normale alors que la note de service parue au BO stipule bien que l'Administration doit d'abord envisager leur promotion sous la forme d'un avancement d'échelon au rythme le plus rapide par l'attribution d'une notation adéquate et invite à prendre donc soin de vérifier que les personnels méritants les plus jeunes bénéficient d'abord d'un avancement plus rapide d'échelon avant de bénéficier éventuellement d'un avancement de grade. Dans le même temps, des collègues qui n'ont pas démerité, avec deux avis favorables, vont partir en retraite sans avoir pu accéder à la hors classe, comme nous l'avons déjà évoqué plus haut : il nous semblerait pertinent que le contingent exceptionnel prenne en compte ces situations très particulières et soit l'occasion de porter un regard attentif aux collègues proches de la retraite plutôt que d'intégrer des 9<sup>ème</sup> échelon pour lesquels le bénéfice est quasi inexistant.

D'une manière générale, nous continuons aussi de dénoncer une hors-classe qui reste fondée sur une logique d'emploi individualisé et s'attaque à la logique de carrière et aux droits collectifs des personnels à travers l'appréciation du mérite et de la valeur professionnelle. Nous demandons donc pour la hors-classe le retour à un barème national équilibré, fondé sur des critères objectifs, justes et transparents, reposant sur le mode d'accès dans le grade, sur la prise en compte des diplômes et de l'ancienneté dans le 11<sup>e</sup> échelon sans plafonnement de durée.

Tous les certifiés ayant eu un déroulement de carrière normal, doivent pouvoir accéder à la hors-classe et partir en retraite avec l'indice le plus élevé.

C'est pourquoi, l'accès à la hors-classe doit se faire en fin de carrière afin de permettre un gain substantiel aux collègues et leur offrir ainsi une véritable revalorisation ce qui avait, d'une manière certes insatisfaisante, présidé à la création de la hors-classe en 1989.

**Le SNES-FSU revendique une carrière en onze échelons, parcourus au rythme le plus favorable et intégrant les indices terminaux de la future classe exceptionnelle.**

Pour conclure sur ce point, le dossier de la Hors Classe reste, pour nous, indissociable de la nécessaire revalorisation de nos métiers, de nos carrières et de nos salaires fondée sur la reconnaissance de nos qualifications. Ces enjeux sont, avec la défense de l'emploi public et la démocratisation du système

éducatif, au cœur des revendications que le SNES et la FSU portent pour obtenir des mesures qui reconstruisent un Service public d'Education juste et ambitieux avec des personnels concepteurs de leurs métiers, reconnus et respectés.

Cette CAPA étant la dernière de l'année pour le corps des certifiés, nous ne comprenons pas que ne figure pas à son OJ une information sur la notation administrative : nous avons, depuis longtemps, alerté l'administration sur la situation des collègues n'ayant pas eu de NA en N-1 qui devaient donc en obtenir une dans la perspective des prochaines campagnes de promotion ; aucune circulaire n'a été publiée, les collègues concernés n'ont donc pas eu connaissance de possibilités de contestation. Là encore, nous sommes dans une caricature du dialogue social dans cette académie : malgré nos alertes réitérées, l'engagement du SG à l'issue des FPMA Intra, aucun élément de réponse ne nous a été communiqué, ni sur les NA, ni sur la situation des collègues promouvables aux 7<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> échelons l'an prochain qui n'auraient pas été inspectés cette année contrairement aux directives ministérielles : c'est inacceptable !

Enfin, nous tenons à remercier les personnels de la DPE, et plus particulièrement de la cellule des actes collectifs, pour les documents mis à notre disposition et leur disponibilité.