



DECLARATION FSU (SNES-SNESUP) A LA CAPA D'AVANCEMENT DES CERTIFIES DU 15 DECEMBRE 2016

Les représentants des personnels ont validé par un vote majoritaire les mesures de revalorisation pour nos métiers issues des discussions PPCR (parcours professionnels carrières et rémunérations). Depuis de nombreuses années, la FSU revendique et mène des actions, avec les personnels, pour une revalorisation de nos métiers, de nos salaires, de nos carrières et pour en finir avec le gel du point d'indice. Le protocole est loin de répondre à l'ensemble des aspirations et revendications car les mesures proposées par le gouvernement restent insuffisantes au regard des pertes accumulées de pouvoir d'achat. Cette revalorisation tardive des carrières et des salaires est insuffisante et ne redonnera pas une réelle attractivité à nos métiers alors que la crise de recrutement perdure dans le second degré.

Toutefois, pour les personnels stagiaires et titulaires, cette revalorisation est très attendue et est considérée comme une première étape dans un processus qui devrait intégrer un rattrapage des pertes subies depuis 2000. Pour le SNES, il était important d'acter ce début de revalorisation et de ne pas voter contre une amélioration qui bénéficiera à tous sur l'ensemble de la carrière.

Les engagements pris par le ministère pour la hors classe doivent maintenant être concrétisés par des textes d'accompagnements clairs, avec notamment la mise en place d'un barème encadré nationalement permettant à tous les 11^{ème} échelon d'accéder à la hors classe.

Si la création d'une classe exceptionnelle permettra à quelques professeurs certifiés d'accéder à la HEA (hors échelle lettre A), le fait qu'elle ne soit réservée qu'à un nombre trop restreint de personnels est inacceptable. Ce grade fonctionnel ne correspond en rien à la réalité de nos professions. Le SNES dénonce les modalités définies et les volumes prévus pour y accéder.

Concernant l'évaluation :

Le SNES FSU fait l'analyse que le nouveau système sera plus égalitaire dans la mesure où le compte rendu d'évaluation pourra faire l'objet d'observations de la part de l'agent et d'un appel en CAPA, plus égalitaire aussi dans la mesure où les conséquences de cette évaluation sur la carrière seront réduites par rapport à la carrière actuelle.

Pour autant, les modalités et les critères d'évaluation retenus posent encore problème car l'intitulé des items pourrait faire porter l'évaluation davantage sur les missions périphériques que sur la mission d'enseignement.

Quant à la carrière dans la classe normale, qui est au centre de la CAPA d'aujourd'hui :

Nous dénonçons depuis toujours toutes les inégalités entre disciplines, entre collègues en poste fixe et ceux sur ZR, entre hommes et femmes. Nous avons réalisé tous les ans des analyses précises sur les écarts de notes administratives et sur le nombre de rapports circonstanciés qui existaient entre établissements. Nous avons également fait des analyses aussi sur les pratiques de notation pédagogique par discipline ainsi que sur les retards d'inspection. Tout ce travail a débouché sur des décisions administratives destinées à limiter les inégalités avec un encadrement plus resserré de la notation administrative et la mise en place d'un correctif de note pédagogique dans le cas de retard d'inspection. Nous avons aussi toujours alerté les IPR sur les disciplines "sur-notées" ou "sous-notées", leur demandant de pratiquer une meilleure harmonisation entre disciplines. Ces éléments ont indéniablement fait régresser tous les types d'inégalités. Pour donner un exemple : en Anglais, il y a 10 ans, seulement 20 % des collègues étaient promus au GC et 29 certifiés d'anglais auraient dû être promus en plus. A la CAPA de cette année nous constatons une perte de "seulement" 5 promotions GC en anglais.

Le système actuel de promotion qui existe pour la dernière fois lors de cette CAPA, est donc générateur d'inégalités qu'il est possible de diminuer mais sans pouvoir les éliminer.

La nouvelle carrière de classe normale, en limitant à deux le nombre de passages accélérés, va obligatoirement faire fortement diminuer les inégalités. La différence de durée de carrière, entre des collègues toujours promus et ceux qui ne le sont jamais passe de 10 ans à seulement 2 ans. L'impact des inégalités en sera donc extrêmement réduit. Pour le SNES, ce progrès est très important et constitue un premier pas vers un déroulement de carrière pour tous au rythme le plus favorable, sans obstacle de grade.