Déclaration liminaire CAPA CERTIFIES
HORS CLASSE Campagne 2019

Mesdames, Messieurs,

Nous commencerons par remercier les personnels des services du DPE pour leur disponibilité et les débuts d'éléments de réponse qu'ils ont pu nous apporter.

Toutefois, même si les 8 jours ont été respectés, nous regrettons fortement le délai très court pour l'étude du tableau, étant donnée la situation actuelle particulière, à cumuler cours en distanciel et cours en présentiel, sans bénéficier de la décharge des années passées.

Le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais maintient évidemment son opposition à la loi de transformation de la fonction publique, qui va supprimer l'avis préalable des CAP en matière de promotion et d'affectation. Chaque fonctionnaire se trouve ainsi privé de la garantie de transparence et d'équité qui prévalait jusque-là dans ces opérations de gestion.
Pour le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais, les CAP sont des lieux riches d'échanges démocratiques, qui aident à améliorer les projets proposés, qui permettent de préparer l'avenir, qui offrent une transparence importante afin d'éviter tout soupçon de favoritisme, et où les oppositions peuvent aussi être exprimées.

Pour la promotion hors-classe, le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais répète que se côtoient deux systèmes : sont classés dans le même tableau, les collègues qui ont vécu leur rendez-vous de carrière, et les collègues qui ont eu un avis formulé avant 2019 sur la base des avis d'évaluateurs primaires, sans rendez-vous de carrière.

Nous rappelons que la CFDT, et le Sgen, se sont prononcés en faveur de l'accord PPCR, qui doit générer plus de pouvoir d'achat et améliorer un bon nombre de carrières. Toutefois, le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais souhaite dénoncer certains points d'achoppement du système mis en place.

Le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais insiste à nouveau sur **l'iniquité de traitement** des collègues millésimés en 2018 et auparavant, qui n'ont pas eu la possibilité d'exprimer de recours sur l'avis définitif dont certains examinateurs primaires n'avaient d'ailleurs pas perçu le caractère définitif.
Nous dénonçons également la règle du quota des 20 % d'avis « très satisfaisant » qui leur a été affecté, et qui, à l'échelle d'un établissement, n'a vraiment pas de sens. C'était et cela reste toujours un grand point de désaccord, exprimé déjà les années passées, et nous continuons à demander un correctif ou un assouplissement de cette règle.
Nous avions, dans ce même ordre d'idée, dénoncé que l'avis primaire des inspecteurs se fondait sur les inspections. Les retards d'inspection n'ont été que partiellement pris en compte ; au-delà de 8 années de retard, aucune compensation supplémentaire n'a été proposée, ce qui condamne alors ces collègues à un accès très retardé à la Hors Classe. Le nombre d'inspections n'a pas non plus été un critère de correction.
La situation ne nous a pas permis cette année d'identifier précisément les personnels touchés par ces retards, mais l'an dernier, seuls 4% d'entre eux avait un « Avis exceptionnel » et 36% un avis « Très satisfaisant », bien inférieurs aux taux moyens.

Les avis pérennes ne sont pas compris par nos collègues. Est-ce à dire qu'à partir d'un certain moment dans leur carrière les enseignants ne peuvent plus évoluer ? Que penser en particulier de l'appréciation " à consolider" ? En effet, cette appellation laisse entendre qu'une évolution est possible ; encore faut-il que cette évolution puisse être constatée par les évaluateurs et prise en compte.
Dans la CAPA de recours des rendez-vous de carrière, le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais, a suffisamment démontré l'impact négatif et la démotivation que produisaient ces avis sur les collègues. Le nombre de recours l'exprime aussi, d'autant plus que beaucoup de collègues n'osent pas encore le former. Le caractère définitif de l'avis est aussi source de tension ; il serait vraiment souhaitable qu'il puisse évoluer favorablement pour les collègues inscrits pendant environ 8 ans au tableau.

Le Sgen-CFDT constate aussi des disparités selon les disciplines ; certaines ont 20 % de promus, d'autres 16%.

La note de service indique que la carrière a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades.
Le tableau compte 48 collègues qui sont susceptibles de prendre leur retraite à la fin de l'année prochaine, mais 34 d'entre eux n'accèdent pas à la Hors Classe cette année et ne pourront pas bénéficier d'une revalorisation en fin de carrière et par là, de leur pension, ce qui était l'esprit de la création de la Hors Classe. Là aussi, nous manquons d'informations sur leur manière de servir pour faire des propositions qui pourraient s'appuyer sur un champ plus large que ce simple avis.
Nous constatons que soixante-treize collègues au 11ème échelon ne seront pas promus cette année.

Et à nouveau, le Sgen-CFDT Nord Pas-de-Calais pointe du doigt les injonctions contradictoires de l'institution, qui, d'une part, sollicite la **mobilité professionnelle et géographique** mais qui, d'autre part, ne met pas en valeur les expériences variées des collègues qui n'ont pas eu un parcours linéaire, voire même les pénalise dans l'accès à la hors classe. A minima, il faudrait au moins que ce soit l'ancienneté générale de service plutôt que l'ancienneté dans le grade qui soit pris en compte pour départager les promus.
Un autre correctif pour ceux qui entrent tardivement dans la Fonction Publique devrait être instauré. En effet, les services dans le privé sont ainsi pris en compte par reclassement pour les collègues PLP. Un système équivalent nécessiterait d'être mis en place pour nos nouveaux collègues certifiés et agrégés, de plus en plus nombreux, qui ont eu un début de carrière ailleurs.

Autre problème repéré pour les collègues qui changent d'échelon au 1er septembre : certains gardent le même barème que l'an dernier, ce qui signifie que l'ancienneté n'est pas prise en compte, et ils voient leur rang reculer par rapport aux collègues qui auraient leur changement d'échelon au 2 septembre.

Lors du précédent tableau, des collègues étaient sujets à une opposition à promotion. Le cadre de la CAPA est idoine pour faire le point de l'accompagnement qui a été fait pour chacun d'eux.
Nos demandes effectuées lors de la CAPA 2019 ont permis d'avoir des justifications et nous avons eu la satisfaction de constater la levée de plusieurs oppositions. C'est un signal positif de la part de l'institution. L'accompagnement de ces collègues, avec bienveillance et humanité, reste gage de la réussite des dispositifs mis en place et du bénéfice pour chacun, collègues, élèves, institution. Cela sera-t-il encore le cas lorsque les CAPA n'existeront plus ?

Enfin, un des objectifs de l'accord PPCR est de faire progresser l'égalité hommes-femmes. Le Sgen-CFDT, qui porte haut cette valeur, se réjouit du pourcentage de femmes promues qui correspond sensiblement au pourcentage de femmes promouvables. Toutefois, il nous serait intéressant de connaître la proportion de femmes sur l'ensemble de la catégorie des certifié-e-s, et l'idéal serait d'atteindre cette même proportion de collègues promues. Toutefois, le Sgen CFDT rappelle qu'il avait noté lors de la CAPA de recours que si l'égalité Homme-Femmes des avis était à peu près respecté pour les 1er et 2nd rendez-vous de carrières avec un léger avantage pour les femmes, cela se détériorait grandement pour elles au 3ème rendez-vous de carrière, alors que l'enjeu n'est plus d'une seule année, mais d'une différence de 4 années d'avancement de carrière.

Nous renouvelons donc la demande qu'une réflexion soit menée pour évaluer équitablement la valeur professionnelle de tous les promouvables qui n'ont pas pu bénéficier du rendez-vous de carrière, qu'une attention particulière soit portée aux collègues qui approchent l'âge de la retraite, et que les avis formulés lors du 3ème rendez-vous de carrière puissent évoluer. Enfin, nous rappelons que l'avancement à la hors-classe doit se faire au regard de l'ensemble de la carrière. Ceci est bien trop rarement mentionné.