

Déclaration du Sgen CFDT à la CAPA d'accès à la hors classe des certifiés du 29 juin 2018

Cette campagne d'accès à la hors-classe est particulière car elle va se dérouler selon des modalités qui découlent du protocole PPCR.

Nous remercions les services de nous avoir fait part de leur méthode de travail ce qui clarifie grandement les débats.

Notons que pendant une période transitoire, 2 populations de promouvables vont se côtoyer : des collègues ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière et d'autres non.

Selon la note de service du 22/02/2018, "la carrière des certifiés a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide".

Cependant, 142 promouvables au 11^{ème} échelon ne sont pas dans la liste des proposés.

La note de service indique également qu'une opposition à la promotion à la hors classe pourra être formulée **dans des cas très exceptionnels**. Elle fera l'objet d'une motivation littérale. Un avis "à consolider" a été formulé pour 151 des collègues soit 7% des candidatures. Ce nombre nous semble trop important pour constituer des cas très exceptionnels. Les rares cas (4) de promotion avec un avis « à consolider » sont l'exception qui confirme la règle. Nous demandons que les cas des 14 collègues en rang utile et non promus soient présentés en détail lors de cette commission.

Ce qui pose également problème cette année, ce sont les appréciations portées par les chef d'établissement et IPR pour chaque promuable.

En effet, le nombre d'avis « Très satisfaisant » pouvant être notifié par un même évaluateur est limité à 20 % du nombre total des avis qu'il lui appartient de formuler ce qui est certes conforme aux textes mais nous paraît toujours arbitraire et discutable. De surcroît 45 chefs d'établissement ayant plus de 5 collègues à noter n'utilisent pas ces 20%. Au-delà des cas particuliers (faible nombre de collègues p ex), une vingtaine de cas sont problématiques dont une douzaine où **aucun** avis très satisfaisant n'a été porté. Là encore on n'est pas dans la perspective d'une carrière sur deux grades pour tous et c'est pénalisant pour les collègues de ces établissements.

Pour les collègues qui n'ont pas eu de rendez-vous de carrière, nous souhaitons un réexamen des avis pour la campagne hors classe 2019 afin que ceux de 2018 ne soient pas pérennes.

D'autre part au niveau national nous demanderons une révision du contingentement prévu.

Nous souhaitons que pendant cette période transitoire, la valeur professionnelle de tous les promouvables qui n'ont pas eu et/ou n'auront pas de rendez-vous de carrière soit réexaminée annuellement.

Nous souhaitons que l'objectif de parité hommes / femmes, tel qu'il a été atteint cette année, soit poursuivi.

En revanche, nous exigeons que le dernier critère de partage entre les enseignants, à savoir l'ordre alphabétique, soit abandonné. Ce choix est particulièrement injuste et inéquitable. Nous demandons la prise en compte de la date de naissance à sa place.

En effet, à barème égal, un collègue en fin de carrière peut se voir refuser l'accès à la Hors classe attribué à un collègue beaucoup plus jeune. Certains professeurs risquent de terminer leur carrière sans y avoir jamais accès ce qui est contradictoire avec les objectifs annoncés dans la note de service : Les personnels enseignants doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. Dans le tableau proposé 30% des promus sont au 10^{ème} échelon !