

Déclaration de SUD éducation Créteil lors de la CAPA Hors Classe des certifiés du 25 juin 2014

La nouveauté de la campagne 2015 est la publication sur i-prof des divers éléments du dossier de promotion des candidats, comprenant les avis des chefs d'établissement et de l'inspecteur, pendant 2 semaines avant la date de la CAPA, au lieu d'une semaine habituellement. Rappelons qu'après la CAPA, ces informations cessent d'être consultables, ce que nous condamnons chaque année. En début d'année scolaire, le rectorat avait pris l'engagement d'allonger la durée de leur mise en ligne. Nous saluons le respect de cet engagement, mais nous continuons de penser que les possibilités de consultation de leur dossier par les collègues demeurent encore insuffisantes. Nous souhaitons que ces informations puissent demeurer de façon permanente sur l'application i-prof, quitte à la paramétrer différemment si nécessaire, ou à défaut, nous demandons que l'administration adresse aux collègues par courrier la synthèse de leur dossier de promotion. Il leur serait alors enfin possible de conserver un historique de cet aspect de leur carrière et de disposer d'un outil de compréhension d'un système de promotion qui demeure opaque pour beaucoup d'entre eux.

Ce système « au mérite » continue de produire difficultés et injustices.

Injustice n°1 :

Quand le décret fixe à 7 % des promouvables le nombre de personnels pouvant accéder à cette hausse salariale, seuls 5,6 % (contre 6,3 % l'an passé) y accèdent vraiment. Le compte n'y est pas et 89 collègues sont ainsi lésés. Nous demandons donc que la liste des promus soit complétée par 89 nouveaux noms. Parmi ces 89 nouveaux collègues, nous souhaitons que figurent les 9 collègues qui au barème arrivent parmi les 357 premiers et auraient été promus si un avis défavorable ne les avait exclus de la Hors-Classe.

Injustice n°2 :

Les éléments de barème retenus pour classer les personnels ne sont pas équilibrés. Ainsi

jusqu'à 200 points sont attribuées par les supérieurs hiérarchiques, quand l'ancienneté de service correspond à 80 points au 11ème échelon. Pourtant la note de service n°2009-177 énonce que « Les modalités d'établissement des tableaux d'avancement indiquées dans la présente note de service fixent un cadre national aux critères vous permettant d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle qui doivent fonder le choix des promus » sans prioriser l'un ou l'autre. À Créteil, cet équilibre est rompu. D'autres académies, sans remettre en cause le « système au mérite », savent se montrer plus mesurées.

Injustice n°3 :

Dans le projet fourni par le rectorat, 65 % de promus (contre 69 % l'an dernier) serait issu du 11ème échelon de la Classe Normale. Voici donc 34 % des personnels promus à la Hors-Classe qui seront issus du 10ème échelon grâce à l'estime de leur hiérarchie (contre 31 % l'an passé). Le ministère ne requiert que 20 % de promotion des échelons inférieurs, préférant la revalorisation des carrières de celles et ceux qui stagnent au 11ème échelon. Mais le rectorat a fait un autre choix, en exacerbant le rôle d'un mérite bien problématique.

Injustice n°4 :

La Hors-Classe fut instituée pour revaloriser les fins de carrière et les retraites des personnels de l'Éducation Nationale, à la suite d'une mobilisation nationale. Pourtant le projet fourni par le rectorat ne permet qu'à 16 % des certifiés de plus de 60 ans d'accéder à la Hors-Classe. Ceci signifie que le rectorat laisse 84 % des personnels sur le carreau. Malgré l'allongement des durées de cotisation et la perte de pouvoir d'achat ces dernières années, le rectorat ne semble pas juger nécessaire de prendre soin de ses professeurs les plus expérimentés. Ainsi 87 % des personnels du 11ème échelon accède à la Hors-Classe, mais seulement 69 % parmi les personnels de plus de 60 ans au 11ème échelon. 8,8 %

des personnels du 10ème échelon accède à la Hors-Classe, mais seulement 1,4 % parmi les personnels de plus de 60 ans au 10ème échelon. Statistiquement, dans l'académie de Créteil, à échelon égal, plus on est âgé, moins on a de chance d'accéder à la Hors-Classe.

Pourtant si les avis des inspecteurs et chefs d'établissement qui font doublons avec les notes pédagogiques et administratives étaient supprimés et si l'âge des personnels était intégré dans le barème (60 point pour 60 ans par exemple), davantage de collègues proches de la retraite bénéficieraient de la hors classe. Il n'est donc pas compliqué d'améliorer la fin de carrière et les pensions des personnels les plus expérimentés de l'académie. Tout est question de volonté.

Injustice n°5 :

Qui sont donc ces personnels de plus de 60 ans exclu-e-s de la Hors-Classe ? 52,7 % des promovables sont des femmes alors qu'elles ne sont que 50 % à être promues. Moins 3 points d'écart peuvent paraître négligeables si n'était pas identifié cet écart. Les enseignantes, mères d'enfant qui ont bénéficié d'une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans, n'ont pas progressé dans la carrière et sont écartées du 11ème et du 10ème échelon, même après 60 ans. Voici donc comment le projet exclut une partie des mères de la Hors-Classe. Encore une fois la prise en compte de l'âge dans le barème corrigerait cette injustice.

Injustice n°6 :

Qui sont encore ces personnels de plus de 60 ans exclu-e-s de la Hors-Classe ? Il y a une règle qui accepte malheureusement assez peu d'exception dans l'académie. Les personnels qui ont eu besoin d'un soutien médical – préconisations ou aménagement par la médecine de prévention, AFA DRH, Poste Adapté avant réintégration, BOE – ont une note pédagogique inférieure à la moyenne de leur échelon. Ainsi les personnels ayant eu le soutien d'un dispositif médical se voient exclus de la Hors-Classe de fait de leur notation pédagogique, jamais rééquilibrée.

Injustice n°7 :

Selon les disciplines, la notation pédagogique varie suffisamment pour impliquer des promotions à la Hors-Classe disparates. Qu'on en

juge : 2,9 % des promovables sont promus en lettres modernes, 4,7 % en histoire-géo et 9,6 % en éco-gestion. Or nous considérons que tous les collègues partant à la retraite au cours de l'année 2015 doivent être promus, que les règles doivent garantir l'équité entre des collègues qui n'ont pas eu la même carrière mais ont tou-te-s plus de 60 ans et exercent dans un établissement de l'académie de Créteil. Depuis la création de la Hors Classe, SUD éducation n'a cessé de dénoncer cette étape supplémentaire dans la hiérarchisation des personnels enseignants et CPE et l'application d'un salaire « au mérite ».

SUD Éducation Créteil rappelle son attachement au corps unique de la maternelle à l'université, à une progression de carrière égalitaire et harmonieuse pour tous les collègues et à une formation, initiale puis tout au long du parcours professionnel, de qualité et non au rabais comme c'est le cas actuellement.

SUD Éducation Créteil revendique la transformation de la Hors-Classe en échelons supplémentaires et une revalorisation des traitements de tous les fonctionnaires, inversement proportionnelle au niveau de salaire, afin d'atteindre pour toutes et tous – inspecteurs, chefs d'établissement, enseignants ou agents – la même rémunération.

Ce n'est pas le chemin qu'emprunte le gouvernement, ainsi qu'en attestent les récentes déclarations de la ministre de la Fonction publique. Une accélération des débuts de carrière, très bien, c'est nécessaire, mais rien pour l'immense majorité des collègues, tandis que les échelons supplémentaires qu'elle annonce n'impliquent aucunement la transformation de la hors classe et sa généralisation pour tou-te-s. Enfin, comme on sait, le gel du point d'indice est maintenu, au moins jusqu'en 2017. Ainsi, la hors classe va continuer à jouer son rôle d'écran de fumée et renforcer arbitraire et injustice dans la progression des carrières de la grande majorité des collègues.

C'est la raison pour laquelle, SUD éducation, comme de coutume, n'assistera pas à cette CAPA, conformément au mandat syndical qui nous est confié par notre organisation. Nous ne souhaitons pas être associés, d'une manière ou d'une autre, à l'exclusion de tel collègue au profit de tel autre selon des règles injustes.