

<https://www.dijon.snes.edu/spip/spip.php?article3900>



CAPA des agrégés du 14 avril (Hors Classe, Notation administrative)

- SNES académique de Dijon - S3 - Catégories - Agrégés -



Date de mise en ligne : vendredi 15 avril 2011

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

Tableau d'avancement à la Hors classe des agrégés.

Les commissaires paritaires FSU ayant relevé des erreurs dans certains barèmes, ont demandé et obtenu que le rectorat leur fournisse le plus tôt possible un tableau rectifié et que la CAPA soit de nouveau réunie le vendredi 6 mai pour arrêter définitivement la liste des propositions académiques qui seront transmises à la CAPN.

<https://www.dijon.snes.edu/spip/local/cache-vignettes/L64xH64/pdf-b8aed.svg>

Réponse envoyé au collègues par les commissaires paritaires du SNES

Déclaration des élus SNES-SNEP-SNESUP

Madame le Recteur,

Alors que nous allons étudier ce jour le tableau d'avancement à la hors classe des agrégés, promotion à laquelle seulement une minorité de nos collègues a droit et pour laquelle chaque année nous réclamons plus d'harmonisation, de transparence et d'équité, nous voulons dire notre total désaccord avec le projet du ministère sur la manière future d'évaluer les enseignants.

En effet, le ministère a la volonté de modifier radicalement les modalités d'évaluation des enseignants en supprimant la double notation chiffrée pour la remplacer par un bilan littéral annuel, rédigé par le chef d'établissement, après avis de l'IA-IPR de la discipline. Le chef d'établissement garderait seul la main sur le domaine administratif et sur le domaine pédagogique-éducatif (en dehors de la classe). C'est déjà le cas dans l'enseignement supérieur où l'on constate déjà les dérives clientélistes d'une évaluation unique.

Nous dénonçons donc le pouvoir exorbitant qui serait ainsi donné au chef d'établissement. Il aurait ainsi, de fait, une responsabilité déterminante dans l'évaluation de notre activité essentielle (l'enseignement) sans compétence reconnue dans le domaine disciplinaire, les IPR étant par ailleurs dans l'impossibilité de procéder à une évaluation annuelle de l'ensemble des enseignants. Cela nous inquiète d'autant plus quand on regarde les attributions des avis TF des chefs d'établissement en fonction du sexe.

Cette modification de l'évaluation s'inscrit dans la logique d'autonomie de l'établissement, repose sur un déni du travail réel des enseignants et de l'intérêt des élèves et sur le leurre qu'une évaluation "de proximité" permettrait d'être plus juste. Une telle évaluation risque fort de se faire sur les activités ou des engagements périphériques et non sur ce qui fait le cœur du métier. Le Ministère entend ainsi confier la responsabilité de notre évaluation et notre carrière au chef d'établissement : la suppression de la notation conduira inévitablement à traiter les questions d'avancement au sein de l'établissement et donc aggravera la mise en concurrence des collègues au sein d'une même équipe. À l'inverse, la notation, même si elle peut être vécue parfois comme infantilisante, est un outil permettant d'élaborer de façon transparente des tableaux d'avancement académiques ou nationaux. Outre son aspect formatif, elle assure à la fois la prise en compte de la valeur professionnelle et le droit à une carrière au déroulement défini statutairement. Malgré ses insuffisances actuelles, notamment l'absence de procédures d'appel concernant l'inspection, le SNES et le SNEP restent attachés au principe de la double notation. Ce système est le seul à même de garantir des règles de gestion collectives et transparentes. Les conditions de la consultation organisée par le ministère sont opaques et donc suspectes. Cette consultation n'a manifestement pour but que de donner une apparence d'adhésion au projet ministériel en contournant les organisations syndicales. Nous en voulons pour preuve le fait que n'importe qui peut s'inscrire plusieurs fois avec différents pseudonymes.

Pour l'enseignement supérieur, le Snesup demande la mise en place de commissions locales paritaires en amont de la CAPA, la définition d'un barème transparent intégrant la valorisation des diplômes et la participation aux activités de recherche des collègues sous statut second degré en poste dans le supérieur, une augmentation massive des ratios de promotion à la HC avec un contingentement spécifique pour les agrégés du supérieur.

S'agissant du point principal de l'ordre du jour :

L'analyse des résultats de la CAPN fait apparaître les faits suivants :

- La CAPN nomme principalement des collègues validant une ancienneté de 4 ans dans le 11ème échelon ou étant au moins au 11ème échelon.
- Elle a même nommé des collègues qui avaient seulement obtenu l'avis « remarquable » du Recteur mais vérifiant les conditions ci-dessus.
- Elle est attentive à ce que le nombre de personnes nommées en dehors du 11ème échelon n'excède pas le pourcentage fixé au BO.

Dès la réception des documents, la semaine dernière, après une première analyse nous vous avons demandé une audience dans laquelle nous avons évoqué le cas des collègues en fin de carrière et la parité homme-femme.

En conséquence nous demandons à ce que la CAPA examine prioritairement le cas des collègues ayant au moins atteint le 11ème échelon et particulièrement ceux qui ont 4 ans d'ancienneté dans cet échelon.

Nous demandons également que l'on examine attentivement le cas des collègues victimes de la clause d'ancienneté.

Ensuite nous aurons quelques points particuliers à évoquer par discipline.

