

<https://www.dijon.snes.edu/spip/spip.php?article3050>



CAPA des Certifiés du 14 mai 2009 (notation, hors classe, congés formation) :

déclaration des élus SNES et



SNESup-FSU

Publication date: jeudi 14 mai 2009

- SNES académique de Dijon - S3 - Catégories - Certifiés -

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

Madame le Recteur

Une des façons les plus classiques pour un gouvernement confronté à un mouvement social de tenter de le discréditer est de l'accuser d'être « noyauté » par l'extrême gauche. Nos dirigeants actuels, via une partie des médias, ont donc recours à cette méthode grossière devant la lutte des personnels du Supérieur.

L'objectif est bien toujours le même : faire croire qu'il y aurait, d'un côté, une politique menée par des gens responsables, soucieux du bien public et qui auraient le courage d'un discours « de la vérité », et, de l'autre, des irresponsables, inconscients des réalités et manipulés par des extrémistes.

Pourtant, la réalité, justement, est têtue et le gouvernement devra bien mesurer la volonté de maintenir une unité syndicale qui ne s'est pas démentie depuis plusieurs mois et qui est sans doute aussi à l'origine d'un soutien populaire au mouvement assez exceptionnel. L'ampleur des manifestations du 1er mai, le maintien de la pression dans de nombreux secteurs, certaines formes de radicalisation sont des événements qui ne trompent pas sur l'analyse faite par la population des réponses gouvernementales face à la crise.

Non, une telle unité syndicale, un tel soutien populaire ne peuvent pas être le fruit d'une quelconque manipulation, mais bien l'expression d'une exigence d'égalité, de justice devant les difficultés, amplifiées ces derniers mois par la crise.

Cela exige une autre politique économique et sociale, et des mesures à la hauteur des enjeux. C'est ce message que le SNES et la FSU portent dans les intersyndicales et les rencontres avec les ministères... Le 26 mai et le 13 juin doivent être de nouvelles occasions de le marteler encore, massivement et avec détermination.



Par ailleurs, le SNES combat l'offensive que mène le ministère contre le paritarisme. Du rapport Pochard au rapport Silicani, on retrouve les mêmes orientations gouvernementales : ces attaques s'inscrivent dans la volonté de remise en cause des règles transparentes et applicables à tous, avec l'objectif d'« individualiser » à outrance la gestion des personnels.

Le ministère cherche à contourner systématiquement le contrôle paritaire pour les mutations. Il demande aux recteurs, comme il l'a fait pour le mouvement inter-académique, de publier, avant la tenue des commissions paritaires, un projet de mouvement, sur la base d'un document de travail non vérifié. Il tente aussi de priver les élus des documents permettant de contrôler ce projet.

En signant les pétitions unitaires initiées par le SNES, des milliers de collègues ont montré qu'ils n'étaient pas dupes. Lors des commissions du mouvement inter, les élus nationaux ont rétabli dans leurs droits près de 15 % des demandeurs de mutation. Seuls le travail exhaustif de vérification et d'amélioration du projet informatique mené par les élus et l'examen contradictoire en FPMA garantissent à chacun et à tous l'égalité de traitement.

Ainsi, les mutations et les affectations des personnels échapperaient à tout contrôle des élus du personnel et à tout examen contradictoire avec l'Administration. Ce serait la fin d'un acquis de plus d'un demi-siècle du paritarisme, et la porte ouverte à des mutations et des affectations discrétionnaires, en-dehors de toute transparence et sans garantie

du respect de règles communes et d'égalité de traitement. Le droit à mutation pourrait être remis en cause.

Nous n'acceptons pas ce projet et exigeons que soient confirmées les compétences actuelles des commissions paritaires et, en premier lieu, tout ce qui concerne le tableau des mutations et les affectations.

Nous rappelons avec insistance notre demande de réunion d'instances paritaires pour l'affectation des TZR en juillet et en août, pour l'étude des dossiers médicaux et pour les demandes de révision d'affectation. Nous avons constaté qu'une décision de non-renouvellement de PACD, non soumise pour consultation à cette CAPA, a été communiquée officiellement au service où est implanté le poste adapté de la personne concernée. Il n'y a déjà plus de GT préparatoire avec les médecins. Alors, dorénavant, la CAPA ne serait même pas consultée !



Concernant l'ordre du jour :

1Â°) les congés de formation : nous regrettons que le volume insuffisant ne permette pas de satisfaire tous les collègues demandeurs et que l'octroi de ce congé soit conditionné par la disponibilité ou non d'un moyen de remplacement. Nous vous demandons de confirmer que les collègues qui, pour différentes raisons, ont interrompu une année leur demande de congé-formation, peuvent conserver leur antériorité de demande.

2Â°) Postes adaptés et allègements de service

Malgré l'augmentation du contingent, toutes les demandes de nos collègues malades ou handicapés n'ont pas pu être satisfaites, alors même que l'exercice de leur métier peut être un facteur de guérison.

Nous rappelons que c'est la sécurité dans des conditions de travail adaptées qui permet aujourd'hui aux collègues, tout en travaillant, de mieux vivre avec leur maladie (en général chronique). Certains travaillent déjà « à domicile » et se sentent très bien, dynamiques, motivés, utiles, mettant encore au service de l'institution et des élèves leurs compétences et leurs connaissances.

D'autres, à 3 ans de la retraite, n'obtiennent pas de poste adapté de longue durée, mais un poste adapté de courte durée pour un an, dont on ne sait pas s'il sera renouvelé. De surcroît, lorsqu'ils ont un projet (par exemple, travailler pour le CNED), tout est fait pour qu'ils en changent... Situation parfois déstabilisante et consommatrice de temps et d'énergie pour des résultats pas toujours probants.

Force est de constater que la mise en place du dispositif « GRH » n'est pas de nature à améliorer considérablement la condition des collègues ; ils ne se sentent pas soutenus, mais au contraire culpabilisés ou infantilisés.

D'autre part, il est totalement inadmissible que, l'année où les collègues atteignent l'âge de 60 ans, tout allègement de service leur soit refusé.

3Â°) Hors-classe

Nous constatons que 182 avis des chefs d'établissement ont été abaissés par rapport à l'an dernier, de même que 60 avis des IPR. Or, le ministère, dans son courrier du 10 mars 2009 adressé aux recteurs, a clairement rappelé « qu'il [était] souhaitable que les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les chefs d'établissement, ou les Inspecteurs compétents, qui ne seraient pas justifiés par une dégradation de la manière de servir, soient limités. En tout état de cause, il est préférable, dans la mesure du possible, de porter à l'information des intéressés les motifs qui fonderaient cette révision d'avis ».

Nous demandons donc que toutes ces baisses soient justifiées et que, pour l'avenir,

- il y ait simultanément des avis des IPR et des chefs d'établissement,
- que figure, dans tous les dossiers I-prof, l'avis de l'année précédente,
- et qu'il y ait un dialogue possible entre l'intéressé et le notateur.

Nous constatons que certains chefs d'établissement n'ont accordé qu'un nombre très faible et parfois nul d'avis très favorables. Or, ils avaient la possibilité d'en attribuer 20% : sur 20 collèges où 127 professeurs certifiés auraient pu recevoir un avis très favorable, aucun n'a été attribué, et 48 établissements (dont 38 collèges) n'atteignent pas les 20%.

Donc, dans 58 collèges de notre académie, les collègues ont peu de chance de recevoir un avis très favorable à l'accession à la hors-classe. Il vaut donc mieux, apparemment, enseigner en lycée.

La palme d'or revient au **collège de Genlis** : aucun avis très favorable pour 18 collègues concernés. Situation identique à l'année dernière. Peut-être faudrait-il ré-expliquer le mode d'emploi au chef d'établissement ?

Nous ne pouvons croire que, dans ces établissements, les enseignants du 11ème échelon ou du 10ème échelon soient si « mauvais » que le chef d'établissement, par ses appréciations, décide qu'ils finiront leur carrière ou partiront à la retraite sans ce grade, c'est-à-dire avec un salaire brut diminué de 600 € !

Les collègues de ces établissements sont pénalisés par rapport à ceux des autres établissements dont le chef, logiquement, attribue les 20% d'avis très favorables.

Ces chefs d'établissement pratiquent une gestion très surprenante des « ressources humaines » ! Supposons qu'un recteur, telle année, décide de ne pas attribuer tous les changements d'échelon possibles ni toutes les promotions à la hors-classe possibles... Inimaginable !

De plus, lors d'un changement de chef d'établissement, un enseignant, de moyen, peut devenir exceptionnel, ou l'inverse.

Une nouvelle fois, nous constatons donc que le fait de confier aux chefs d'établissement le pouvoir de donner ces avis (et leur prise en compte à ce niveau dans les barèmes) conduit à des inégalités entre les collègues et à des règlements de compte peu glorieux...

Nous vous demandons de corriger ces errements des chefs d'établissement et, à l'avenir, de diminuer (et même d'éliminer) toute influence des chefs d'établissement sur l'accès à la hors-classe.

En ce qui concerne les avis émis par les Inspecteurs pédagogiques, un pourcentage beaucoup plus important d'avis très favorables a été attribué aux collègues au 10ème échelon, au détriment de ceux du 11ème, dans 14 disciplines sur 57. Quel espoir auront les collègues du 11ème laissés de côté d'accéder à la hors-classe avant leur départ à la retraite ? Sans parler des collègues en Education musicale : sur 91 collègues dont 14 sont au 11ème échelon, un seul avis très favorable a été attribué.

Nous rappelons aussi que les collègues éloignés de Dijon ne voient pas aussi souvent leur inspecteur et s'en trouvent pénalisés.

Dans le même ordre d'idée, les **TZR** continuent d'accuser un certain retard d'inspection.

Nous vous demandons comment ont été attribués les **avis exceptionnels du recteur** car, au 11ème échelon, 3 collègues, avec 47 en note pédagogique, sont jugés exceptionnels, et un autre, avec la même note, n'est jugé que remarquable. De même, au 10ème échelon, avec 46 en note pédagogique, 2 collègues sont jugés exceptionnels et 6 remarquables. Et avec 47 en note pédagogique, 7 sont exceptionnels et 7 autres seulement remarquables.

Dans l'immédiat, nous demandons un doublement du contingent. Nous demandons aussi que tous les collègues au 11ème échelon, ayant l'ancienneté requise pour accéder aux indices terminaux de la hors-classe, puissent prétendre à une nomination, et ne soient pas exclus a priori par leur mode d'accès au 11ème ni au 10ème échelon, ni par les avis de l'Inspection et des chefs d'établissement.

Nous insistons sur le fait que 9 collègues au 11ème échelon, avec un avis exceptionnel du recteur, une bonne note pédagogique, mais aucun point d'ancienneté d'échelon, n'ont aucun espoir d'accéder à la hors classe. Or, la note de service rectorale stipule clairement : « la situation des personnels ayant accédé aux 10ème et 11ème échelon fera l'objet d'un examen particulier ». Nous vous demandons donc, Madame le Recteur, le résultat de cet examen.

Nous voulons que ces collègues puissent bénéficier d'au moins 80 points au titre du parcours de carrière.

Par ailleurs, nous demandons que l'accès à la hors classe des certifiés, comme pour les promotions des agrégés, prenne en compte fortement l'ancienneté dans le 11ème échelon. Pour les agrégés, lors de la campagne 2008, l'ancienneté moyenne des agents promus à la hors classe des agrégés s'élevait à 3 ans 10 mois.

4Â°) Notation administrative

Sur l'aspect technique de cette notation, nous sommes atterrés de constater que certains chefs d'établissement n'ont toujours pas pris connaissance de la circulaire rectorale (inchangée depuis au moins quatre ans, sinon plus !) :

- **a)** Les augmentations se font en demi-point jusqu'à 39. Or, il y a beaucoup d'augmentations telles que 38,3 ; 38,6 ; 38,7 ; 38,8.
- **b)** Elles se font en dixièmes de points, et non centième, de 39 à 40. Or, on trouve encore un 39,85 et au moins trois 39,95 !
- **c)** Plus grave (car c'est au détriment du personnel concerné), l'augmentation de la note au-dessus de la fourchette correspondant à l'échelon sans rapport ; le recteur maintient la note maximale de l'échelon et le collègue passe peut-être à côté d'une promotion...
- **d)** Plus invraisemblable encore : une note est augmentée de 40 à 40,5 !

Tous les chefs d'établissement ne portent pas à la connaissance de tous leurs personnels le contenu de la circulaire rectorale, en particulier le paragraphe 1.3.c. portant sur les modalités d'une contestation. En l'occurrence, les chefs d'établissement doivent informer les personnels dont la note n'a pas été corrigée par le rectorat dans le sens de leur contestation (lors du premier retour) qu'ils doivent adresser une requête en révision de notation au rectorat avant la réunion de la CAPA.



Par ailleurs, nous regrettons d'être de plus en plus souvent amenés à intervenir dans des conflits où le seul bon sens et le respect des règles de fonctionnement d'un établissement apporteraient immédiatement des solutions, mais les chefs d'établissement doivent être aussi prêts à dialoguer, respecter autrui et l'écouter.

En effet, une gestion humaine des personnels demande tact, écoute et respect.

Nous insistons, par ailleurs, sur le principe de la non-divulgation à d'autres collègues ou individus, des données très personnelles comme la situation au niveau de la santé, la demande ou non de mutation, etc.

L'obligation de réserve doit être fortement rappelée par Madame le Recteur. Nous constatons que des collègues sont stigmatisés et victimes d'indiscrétions dès leur arrivée dans un établissement.

Dépression, détresse, souffrance s'installent, et les situations doivent être ensuite prises en charge par les médecins, le DRRH, le médiateur, l'IPR alors que tout cela pourrait être évité.



syndicat **n**ational des **e**nseignements de **s**econd degré
