



Chers collègues,

Le vote sur le tableau d'avancement d'accès à la hors-classe des certifiés est reporté au 27 juin 2018.

Le déroulement de cette capa a confirmé nos analyses et montré à quel point l'évaluation PPCR signe le retour à l'arbitraire dans le changement de grade. FO avait annoncé sa volonté d'obtenir des réponses à toutes les questions que posait le classement des 2978 promouvables de la campagne 2018 en termes d'équité de traitement.

Une liste de situations-types avait été soumise aux services et aux corps d'inspection au préalable et en séance pour éclaircissements et explications.

Après ces travaux, le fond du problème, c'est-à-dire l'impossibilité de comprendre le nombre et la hiérarchie des critères qui ont présidé au classement des promouvables reste le même.

Pourtant, un certain syndicat majoritaire, très affairé à défendre une réforme approuvée par sa fédération, a décidé d'ignorer ce problème, préférant continuer à faire accroire aux personnels

qu'ils accéderaient tous à la hors-classe ou que PPCR introduisait dans l'EN un « management de la bienveillance. »

Lors des travaux préparatoires, les commissaires paritaires de chaque organisation avaient pourtant pu observer les mêmes incohérences que FO, ce qui avait poussé à la demande unanime du report de la capa et à l'envoi d'un courrier à la rectrice signé par toutes les organisations.

La réponse reçue la veille de la capa aurait dû conduire logiquement à demander unanimement un nouveau report, voire à boycotter unanimement l'instance pour obtenir de réétudier l'ensemble du tableau. Les mêmes ont refusé...

Ceux qui ont choisi de se taire sur ce point sans avoir obtenu de réponse ont pris leurs responsabilités. Ne leur en déplaise, ils n'ont cependant pas les moyens d'imposer ce silence assourdissant aux autres syndicats élus.

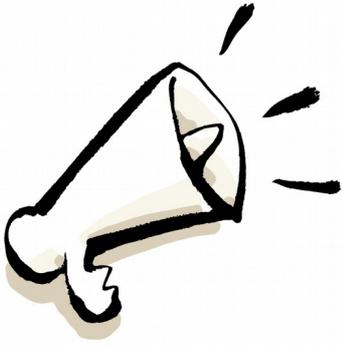
Forte de son indépendance, FO continue à défendre les professeurs des lycées et collèges et à mettre en avant les revendications, rien que les revendications.

NOTRE FORCE



L'EST NOS COTISATIONS

Déclaration Hors-Classe des certifiés 19 juin 2018.



Rappelons brièvement le contexte de cette capa.

L'application de la réforme PPCR ne concerne pas que les collègues qui ont connu les nouveaux rendez-vous de carrière cette année.

Elle touche également tous ceux qui, du fait même de la réglementation desdits « rendez-vous de carrière », ne connaîtront jamais de rendez-vous de carrière mais sont promouvables à la HC cette année parce qu'ils ont plus de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon ou sont au 10ème ou au 11ème échelon de la classe normale.

Au lieu d'utiliser le barème académique en cours avec les notes arrêtées au 31/08/ 2016 (ou 2017 dans certains cas particuliers) pour classer les collègues dans le tableau d'accès à la hors-classe, le ministère a publié une note de service demandant aux inspecteurs et chefs d'établissement de porter une évaluation sur chacun de ces collègues, en dehors de toute inspection ou entretien avec les intéressés, sous la forme d'avis - « à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » (ce dernier étant réservé à 20% du nombre total d'avis à formuler par l'évaluateur.)

D'après la même note de service, en fonction de ces avis et d'autres critères évoqués de manière ni précise, ni exhaustive (notation, ancienneté dans la plage d'appel mais aussi « équilibre hommes/femmes » et entre les disciplines...), le recteur émet un avis sur une échelle de 1 à 4 qui est transformé en points, additionnés à l'ancienneté dans l'échelon de l'agent, elle aussi convertie en points.

Dès le GT du 23 mai nous avons demandé des précisions sur les critères utilisés pour transformer en « avis du recteur », les avis des « évaluateurs primaires » combinés avec les critères cités dans les textes réglementaires.

Un cas d'exacte équivalence conduisant à deux avis recteur différents a même été évoqué lors du GT, dont les services ont pris note...

Bref, peut-être embarrassé pour nous répondre, Monsieur le DRH a accepté de reporter la date de la capa pour nous permettre d'étudier le tableau et de faire toutes les observations que nous jugerions utiles.

Le 6 juin, après communication d'une mise à jour des documents par les services du rectorat, les

commissaires paritaires unanimes ont adressé à madame la rectrice un courrier demandant des éclaircissements sur les critères qui ont présidé au classement des promouvables sur l'ensemble du tableau.

Le 8 juin, le SNFOLC a adressé des questions reposant sur des études de cas prélevés dans le tableau d'avancement présenté.

On nous a promis des réponses pour cette capa. Nous y comptons, à moins que le paritarisme version PPCR ne consiste plus à assurer une compréhension complète des éléments fournis par l'administration aux élus. Pourtant, jusqu'à preuve du contraire, nous n'aurons pas à voter sur quelques modifications rectificatives mais sur l'ensemble du tableau, dont nous demandons toujours à connaître les critères d'élaboration.

Vous l'avez compris, FO ne peut pas se résigner à ce qui a tout l'air d'un retour à l'arbitraire dans l'accès à la Hors-Classe.

Certes, le rectorat de Lille n'a pas décidé de cette application sommaire et partielle des nouvelles procédures d'évaluation. Mais, dans les faits, de nombreux collègues ont découvert tardivement leurs avis, avec une profonde déception pour certains. Citons un exemple de recours :

« Depuis le début de ma carrière, ma notation administrative est au-dessus de la note moyenne de l'échelon, souvent au maximum de l'échelon, avec une progression constante et assortie d'un très bien dans chaque pavé. Les appréciations littérales montrent que je suis une professeure consciencieuse et impliquée. Je découvre sur I prof à quelques jours de la CAPA que mon avis administratif est dégradé à Satisfaisant pour l'ensemble de ma carrière, pour seule raison que seul 20% des promouvables peuvent obtenir Très Satisfaisant. »

Nous savons que ce sentiment d'amère incompréhension fut le lot de nombreux collègues !

A ce sujet est-il prévu à l'ordre du jour d'étudier les contestations? Ou va-t-on priver ces collègues du droit donné à ceux qui ont connu un rendez-vous de carrière ?

Répetons que, conformément aux dispositions de la réforme, les avis portés sont définitifs. Or les agents ont à peine eu le temps d'en prendre connaissance et n'auront ni la possibilité de les discuter, ni d'en faire appel. C'est une flagrante inéquité de traitement avec les collègues qui ont eu leur rendez-vous de carrière cette année : ils ont, quant à eux, trois semaines pour formuler des observations sur les évaluations et pourront contester l'avis final pour effet dans le cadre de la promotion 2019. Ceux-ci seront pourtant classés dans le même tableau que

ceux-là l'an prochain. Une même promotion dans des conditions d'évaluation bien différentes !

Cette inéquité de traitement est-elle le seul moyen trouvé de rendre souhaitable la nouvelle évaluation PPCR aux professeurs ?



ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS:
LA GRILLE

Avant d'entrer dans le détail de la méthode de classement, nous avons soulevé un problème de barémage. Pour barémer l'ancienneté théorique dans la plage d'appel, l'échelon retenu est normalement celui détenu au 31/08/18. Par exemple pour les collègues ayant pile 4 ans d'ancienneté dans le 9ème ou le 10ème. Mais dans les autres cas c'est celui détenu au 01/09/18 qui a été retenu. Du coup les collègues ayant 4 ans d'ancienneté dans les échelons 9 et 10 (niveau d'ancienneté qui n'existe pas dans le barème), sont pénalisés de 10 points par rapport aux autres.

Intéressons-nous maintenant à la comparaison des situations des promouvables 2018, puisqu'il s'agit de classer et départager les candidats. Nous nous posons les questions suivantes.

Pour des avis primaires identiques, l'agent ayant une note supérieure peut se voir attribuer un avis moins favorable. Contrairement à ce qu'indique la note de service, l'ancienne note n'a-t-elle donc pas influé sur l'avis final ? Quel critère a donc prévalu ?

Pour des « avis primaires » et des notes identiques, dans certaines disciplines, il semble que le collègue le plus âgé soit systématiquement favorisé, mais ce n'est pas une constante dans toutes les disciplines. Les collègues ont-ils été classés différemment suivant les disciplines ? Mais le contingent de promotion est commun à tous les certifiés, quelle que soit leur discipline de recrutement ! Les mêmes critères ne devraient-ils pas s'appliquer à chaque certifié promouvable ?

Ensuite, prenons le cas des professeurs qui ont des carrières identiques et la même note, le même avancement, les mêmes « avis primaires » (inspecteur et CE) Etudiés par paire dans la même discipline, ces collègues reçoivent un avis rectoral différent : selon quels critères de départage ?

Il faut enfin faire observer l'effet du changement de barème sur le classement des professeurs exerçant en EP. L'ancien barème valorisait cet exercice en EP, ce qui n'est pas le cas du nouveau.

Ces collègues peuvent se sentir pénalisés si l'on compare avec les années précédentes.

Sur les 500 collègues situés après le rang du dernier promu en 2016, 33 % de ceux qui exerçaient en EP sont passés en rang utile l'année suivante.

Cette année, seuls 16 % d'entre eux passent en rang utile. Certains sont considérablement rétrogradés dans le tableau, nous avons relevé le cas d'une collègue qui « perd » ainsi 1400 « places » entre 2017 et 2018 !

Vous l'avez compris, pour FO, ce tableau d'avancement illustre bien les effets de la réforme PPCR.

Pour Force Ouvrière, PPCR est une régression ! Avec la FNEC FP-FO, le SNFOLC revendique :

- ▶ **Un ratio promus/promouvables qui permette une augmentation significative du nombre de promus dans tous les corps !**
- ▶ **Le retour à la notation chiffrée, encadrée par des grilles nationales ;**
- ▶ **Un barème fondé sur des critères objectifs (note, échelon,...) ;**
- ▶ **La création d'un 12 ème et d'un 13 ème échelon accessible à tous ;**
- ▶ **L'abandon de la réforme PPCR, source d'arbitraire et de division entre les personnels.**

Et, enfin, une réelle revalorisation des salaires par

l'augmentation de 16 % du point d'indice !

