



Déclaration liminaire

CAPA Bonification d'ancienneté des certifiés

17 mai 2021

La CAPA chargée d'examiner l'avancement d'échelon des professeurs certifiés dans le cadre de la réforme PPCR se tient pour la dernière fois aujourd'hui. La loi de transformation publique retire les prérogatives des CAP sur les questions d'avancement d'échelon à partir du 01/01/2021. Puisque certaines promotions devaient avoir lieu entre le 01/09/2020 et le 31/12/2020, ces CAP doivent être réunies cette année encore, ce qui ne sera pas le cas pour les promotions à la hors classe et à la classe exceptionnelle. La suppression de la consultation des Commissions Administratives Paritaires (CAP) pour les mutations et les promotions des agents est une attaque supplémentaire contre le statut général des fonctionnaires, les droits collectifs des agents et le droit de chacun à une égalité de traitement. Supprimer les compétences des CAP en matière de promotion et de mutation, c'est laisser à chaque chef de service un choix arbitraire pour sélectionner les « heureux élus ». Au lieu des représentants des personnels, on propose aux personnels de se tourner vers des « RH de proximité » pour les « aider » dans les démarches qui concernent leur carrière. Pour le SNFOLC, il faut rétablir les CAP dans toutes leurs prérogatives. C'est une question de démocratie.

La CAPA de recours des professeurs certifiés mécontents de l'appréciation qui leur a été attribuée à l'issue de la campagne d'évaluation de 2019-2020 s'est tenue le 30 avril dernier et a fait apparaître l'absurdité de la procédure mise en place par la réforme PPCR : incohérence entre le niveau d'expertise des différentes compétences et l'appréciation littérale d'un même évaluateur primaire, contradiction entre les regards portés par l'IPR et par le chef d'établissement sur le même collègue, distorsions entre les avis des évaluateurs primaires et celui du recteur. Les dossiers des collègues ayant saisi la CAPA témoignaient du haut degré de maîtrise disciplinaire des intéressés et de leur fort investissement au service des élèves et de l'institution. Et pourtant, sous le prétexte absurde et non statutaire de contourner les avis « *Excellent* » à 30%, un certain nombre de ces collègues se sont vu refuser l'appréciation « *Excellent* » à laquelle, de toute évidence, ils avaient droit. Alors que le ministère prétend vouloir revaloriser les personnels enseignants, le gouvernement dégrade leur évaluation et freine ainsi leur avancement puisque l'évaluation PPCR confond évaluation et promotion. La volonté de contourner officieusement l'attribution des appréciations « *Excellent* » traduit moins l'intention d'évaluer objectivement le travail des personnels que d'anticiper sur ceux que la hiérarchie veut voir promus. Les intéressés en viennent naturellement à se

demander si l'on est promu parce que l'on a de bonnes évaluations ou si l'on a de bonnes évaluations parce que la hiérarchie veut que l'on soit promu.

Cette CAPA doit donner un avis sur le choix des 30% de promovables qui pourront bénéficier d'une bonification d'ancienneté pour un avancement accéléré au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon. Les collègues ont été classés sur la base de l'avis final du rendez-vous de carrière avec pour critères de départage l'ancienneté dans le corps puis l'ancienneté générale de service et enfin l'âge. Au 6^{ème} échelon, 91 collègues sur 303 promovables seront promus, au 8^{ème} , 117 sur 392. Les rangs des derniers promus ne sont pas pour autant 91 et 117. Un objectif "d'équilibre", très relatif, par discipline dégrade la promotion d'un agent mieux classé pour un autre. Au bricolage des avis Recteurs posés dans le respect d'un "équilibre" de 30% et par discipline, (pour un avis Recteur Excellent, il faut 8 items à Excellent dans la grille d'évaluation en Lettres modernes mais 10 en Technologie), s'ajoute celui du tableau d'avancement. Comment expliquer à deux collègues qui ont obtenu un avis Excellent et sont dans le même établissement que le premier critère de départage est l'ancienneté de corps alors que dans leur cas, le moins ancien sera promu parce qu'il enseigne l'Anglais plutôt que les Lettres Classiques ? La réforme de l'évaluation n'aura fait qu'aggraver cette injustice qui tient à la discipline enseignée.

Il reste par ailleurs chaque année la même inégalité de traitement entre les collègues qui ont eu un rendez-vous de carrière et ceux qui n'en n'ont pas eu. Ces derniers ne peuvent pas contester leur avis final qui pourtant sert de base au classement dans le tableau d'avancement.

Le SNFOLC59 tient à réaffirmer ici son opposition constante à l'individualisation des carrières contre les garanties collectives, à la mise en concurrence des personnels qui revient à exiger d'eux toujours plus en leur donnant toujours moins, au rallongement des parcours professionnels ainsi qu'au renforcement des usages locaux sur les règles nationales. C'est pourquoi le SNFOLC, avec la FNEC FP-FO, demande

- **L'abrogation de la réforme PPCR et le retour à une notation chiffrée encadrée par des grilles nationales, prenant en compte l'avancement dans la carrière ;**
- **Une revalorisation salariale par l'augmentation de 18% du point d'indice**
- **L'abrogation de la loi de "transformation de la fonction publique » et le rétablissement de toutes les prérogatives des CAP**

Lille, le lundi 17 mai 2021