



## CAPA Promotion d'échelon 2016

### Déclaration liminaire

Au fil des années, l'exercice d'analyse détaillée des tableaux d'avancement nous conduit au même constat. Nous ne sommes pas égaux devant la promotion, car le système d'évaluation des enseignants dysfonctionne. Ceux qui le promeuvent affirment qu'il est fondé sur le mérite. Le mérite est évalué par des inspections dont le rythme n'est pour personne le même. Certains sont visités comme il se doit, tous les 3 ans, et gravissent les échelons à la vitesse de la lumière. D'autres n'ont pas vu un inspecteur depuis des temps immémoriaux. Le mérite est récompensé par des notes dont les grilles sont tranquillement ignorées par certains et scrupuleusement respectées par d'autres.

Ainsi, le système actuel de promotion des enseignants est-il un système inique. La solution serait de le supprimer. En attendant, peut-être pourrait-on instaurer des règles qui iraient dans le sens de l'équité, comme imposer le respect des grilles de notations, pour les inspecteurs comme pour les chefs d'établissements, et encourager des inspections opportunes pour tous et toutes.

### **Dates d'inspection et notes pédagogiques**

En premier lieu, force est de constater qu'un nombre toujours important de collègues n'a pas été inspecté depuis longtemps.. Ils sont 80 dont la dernière inspection date de 2011, 38 étaient pourtant promouvables au Grand Choix. Une enseignante en Vente, née en 1964 a été inspectée pour la dernière fois en 2003 (sous Jacques Chirac, cela paraît quand même un peu loin). Elle passe à l'ancienneté à l'échelon 9 ; quand des collègues qui ont 10 voire 13 ans de moins passent eux aussi au 9<sup>ème</sup>, et au Grand Choix en prime. Au même âge que Mme XXXXX, certains passent au 11<sup>ème</sup>, au Grand Choix (M. XXXXXX). Et même si cette enseignante est aujourd'hui sur un poste adapté, elle était en poste en établissement il y a encore deux ans.

Inversement, des collègues sont inspectés au bon moment, pile quand il faut. Dans la première moitié de l'année 2015, des collègues promouvables en 2015-2016 ont eu la chance de voir un inspecteur, parfois in extremis. Le 1<sup>er</sup> juillet 2015, une inspection a été réalisée en économie-gestion-vente conduisant l'heureuse visitée, qui a en plus été notée en dessus de sa grille, à une promotion au Grand Choix. Rappelons que dans cette même discipline, nous avons évoqué l'an dernier 2 inspections datées du 24 juin. C'est un peu décourageant, comme si rien ne changeait.

Au problème du rythme des inspections, variable selon les candidats, s'ajoute le problème de la notation hors grille. L'un n'allant pas sans l'autre. Ainsi, 6 collègues du 8<sup>ème</sup> échelon inspectés en 2015 et promouvables au Grand Choix ont été notés en dessus de la grille. 5 sont passés au Grand Choix et 1 au Choix. Inversement, les collègues qui n'ont pas vu d'inspecteur depuis plusieurs années,

changeant d'échelon à l'ancienneté, voit leur note stagner, éloignant toujours la possibilité d'une promotion au Choix ou au Grand choix.

On notera qu'on en rencontre moins dans le tableau d'avancement de cette année, mais qu'à chaque fois, la note en dessus de la grille permet le passage au Grand Choix ou au Choix. Nous avons déjà démontré lors des années précédentes comment la notation hors grille altère le système de promotion en mettant en place une forme de concurrence déloyale.

Outre le problème du rythme des inspections, la question de la subjectivité de l'évaluation des enseignants se pose. Faut-il rappeler que l'essentiel du travail se fait en classe tous les jours (avec le travail de préparation) et faut-il sérieusement expliquer ce que représente une heure d'inspection tous les 2 - 5 ou 10 ans selon les individus choisis ?

Pour ce qui est des **notations administratives**, la pratique de la notation hors-grille est beaucoup plus répandue et toujours aussi décomplexée. Comme chaque année, les mêmes noms d'établissements reviennent. En moyenne, suivant les échelons, c'est 27 à 50% des promouvables qui sont notés hors grille. A l'échelon 11, ils sont 42 parmi les 82 promouvables à être noté en dessus de la grille par les chefs d'établissement, et 27 parmi eux sont promus. Nous dénonçons le caractère arbitraire de cette pratique depuis longtemps. Nous disons combien elle participe de l'iniquité du système. Nous gardons cependant à l'esprit ce qui a été dit par l'administration lors de la CAPA hors-classe de juin dernier, à savoir qu'un effort serait fait pour encourager les chefs d'établissement à respecter les grilles. Nous attendons la prochaine campagne de notation et la prochaine CAPA notation afin d'en voir les effets.

## **Conclusion**

Aujourd'hui, comme l'an dernier, comme il y a deux ans, comme depuis très longtemps maintenant, le gel des salaires suppose qu'une augmentation de salaire ne peut s'obtenir que sur la base d'une promotion d'échelon. Or le système de promotion est hautement inégalitaire comme nous venons de le montrer, c'est pourquoi la CGT Educ'Action demande au Recteur d'ouvrir des discussions sur la notation pédagogique des PLP afin de corriger les disparités que nous ne cessons de dénoncer, et en attendant nous proposons un dispositif de rattrapage des notes pédagogiques en cas de retard d'inspection, comme cela se fait dans d'autres académies et comme cela se faisait par le passé dans la notre.