



Déclaration des élu-e-s PLP CGT-Educ'action CAPA du 18 juin 2015 : promotion à la hors classe et notations administratives

Chaque professeur de lycée professionnel a cette année (au mois d'avril) reçu un mail d'un syndicat représenté à la CAPA des PLP l'invitant à adhérer pour qu'on « défende » sa candidature à l'accès à la hors-classe « en toute sérénité ». En effet, Action et Démocratie, pour ne pas les citer, affirme « statuer » sur les dossiers. Le fonctionnement de la promotion à la Hors-classe aurait-il changé ? Non, bien sûr que non. Et les affirmations de ce syndicat nous paraissent graves à plus d'un titre.

- d'abord, c'est un mensonge de dire que les syndicats « statuent », c'est-à-dire décident ou prennent part à la décision, alors que la promotion obéit à des critères de classement fixés selon un barème réglementaire (certes bien imparfait). Il est honteux de faire croire aux collègues que, sous condition d'adhérer à Action et Démocratie, ils-elles pourront progresser dans le tableau d'avancement et être promu-e-s.
- Ensuite, c'est une vision clientéliste de la représentation syndicale. Dans la CAPA Hors-classe, notre rôle n'est pas de « défendre » des adhérents ni des candidatures, mais de veiller à l'équité de traitement de tous les PLP, syndiqué-e-s ou non.

Les CAPA Hors-classe se suivent et se ressemblent, davantage que toutes les autres. Lors du mouvement, nous déplorons le manque de postes. Lors des promotions d'échelon, nous dénonçons les inégalités de traitement. Et donc, chaque année, à l'occasion de la CAPA hors-classe, nous affirmons que le système d'avancement à la hors classe est porteur d'inégalités devant le départ à la retraite. Par conséquent, il serait plus juste que les échelons hors classe soient intégrés au prolongement de la classe normale, afin que le système assure au plus grand nombre possible le départ en retraite au dernier indice du corps.

Cette année, sur 918 candidats à la promotion, 60 sont promus, soit 6,5%, une part toujours faible. Parmi les promouvables, 11 collègues de plus de 60 ans ne sont pas promus. Ainsi Monsieur XXXXXXXX, enseignant d'électrotechnique de 63 ans, échelon

11, est au 178^{ème} rang. Sa note pédagogique est 2 points au dessous des grilles, sa dernière inspection date de plus de 6 ans. A contrario, on compte 7 jeunes quadragénaires qui ont la chance de passer hors-classe.

- A considérer le tableau d'avancement de plus près, on peut constater à quel point ce classement est dévoyé par ce qu'on pourrait qualifier de « **concurrence déloyale** ».

A l'échelon 7, comme nous l'avons déjà fait remarquer, un jeune collègue a 2 fois la mention « candidature exceptionnelle », ce qui lui fait gagner 25 points dans le classement, c'est-à-dire 300 places, alors qu'il fait fonction de principal adjoint en collège ! Et que son appréciation le loue pour ses qualités en tant que tel ! Le chef d'établissement lui souhaite de réussir le concours de personnel de direction... Nous aussi.

A l'échelon 8, Vous trouverez l'exemple d'une collègue dont la valeur professionnelle est considérée « exceptionnelle » parce qu'elle « gère des dossiers complexes » et que son « expertise » est « reconnue » sur « les dossiers des fonds européens ». Quid de l'enseignement ? des classes ? de la pédagogie ? Les professeurs de Lycée professionnel ne gèrent pas des « dossiers complexes » mais des élèves, certes parfois « difficiles ».

Combien d'autres encore bénéficient des 25 points que donnent 2 « candidature exceptionnelle » et qui n'ont pas en charge des classes ? Comme M. XXXXXX, qui n'est apparemment pas dans un établissement. Formateur, il a la chance d'être apprécié deux fois par M. XXXXXX et XXXXX, qui se substituent donc au chef d'établissement pour le noter. D'autres sont loués parce qu'ils-elles assurent des missions d'inspection. D'autres encore sont « déchargés de leur mission d'enseignement » pour s'occuper des sites internet de la discipline.

Nous ne mettons pas en doute les qualités dont ces collègues font preuve dans les fonctions qui leur sont confiées, mais il est injuste que ces fonctions leur permettent d'être mieux considérés, mieux notés et donc mieux classés que des enseignants qui dédient leur temps complet de travail à leurs élèves.

Nous n'avons de cesse de déplorer la mécanique de la cooptation. Ici encore, nous constatons que les enseignants qui ne sont pas « adoubés » par leurs inspecteurs ont

moins de chance de se voir attribuer une « candidature exceptionnelle » par ces mêmes inspecteurs.

- M. XXXXXX nous avait dit, lors d'une précédente CAPA, que la « nature humaine » faisait que « certains professeurs étaient plus performants que d'autres ». Admettons... Alors, certains inspecteurs et chefs d'établissement aussi seraient « plus performants que d'autres » ? Par cette remarque, M. XXXXXX dit lui même que l'objectivité est impossible dans le système tel qu'il existe.

Les appréciations sont d'une **subjectivité incompatible** avec l'idée d'un classement sur critères. Quelle différence y a-t-il entre un-e enseignant-e qui « ne se départit pas de son énergie pour faire évoluer les élèves et les mener à la réussite. » et un-e autre « de très grande qualité qui ne mesure ni son temps ni sa peine. » ? La candidature du premier est « recevable », celle du second est « exceptionnelle ». On peut aussi trouver l'exemple d'enseignants que le chef d'établissement juge « exceptionnelle » mais que l'inspecteur n'estime que « recevable »... Ou encore une enseignante dont la candidature est jugée « bonne » par son inspecteur quand le chef d'établissement émet un « avis défavorable ».

- Notre dernière remarque à propos de la Hors classe concerne **le barème**. Celui-ci ne garantit pas l'équité.

Nous pensons toujours que l'évaluation de la « valeur professionnelle » est redondante avec la notation globale déjà portée par les chefs d'établissements et les IPR. La conséquence de ce système étant de creuser les écarts de salaire puisque ce sont les mêmes personnes que le « mérite » fait avancer au grand Choix puis passer Hors classe. La bonification « chef de travaux » elle aussi pose problème : un PLP n'a pas plus ou moins de valeur professionnelle selon qu'il est ou non chef de travaux, sans compter que tous les PLP ne peuvent pas prétendre à cette fonction.

En ce qui concerne l'examen des notations administratives, là aussi on peut noter des incohérences, avec des enseignants qui bénéficient de notations hors grille, et

d'autres dont la note stagne depuis plusieurs années car elle a atteint la barre supérieure de la grille.

Pour ce qui concerne les contestations d'ailleurs, il s'agit principalement de collègues qui n'acceptent pas de se voir bloqués en haut de leur grille de référence quand d'autres la dépassent. Tant que vous n'imposerez pas la règle selon laquelle inspecteurs et chefs d'établissement doivent noter strictement dans les grilles, les collègues continueront d'avoir ce juste sentiment d'injustice.

Enfin, rappelons que nous sommes favorables à la revalorisation des notes des enseignants de classe normale qui n'ont pas été inspectés depuis longtemps.

En conclusion, pour la notation comme pour l'avancement à la hors classe, la CGT Educ'action est pour l'établissement de critères objectifs et communs à toutes les académies qui garantirait l'égalité de traitement des agents, ainsi que la transparence et la lisibilité de leurs perspectives de carrière. Il nous reste à remercier Mme Bernini et ses collaborateurs-trices pour leur disponibilité et leur gentillesse.