

Compte-rendu de la CAPA hors-classe des certifiés

La CAPA s'est tenue vendredi 9 juin 2017. Elle a examiné les 5 031 promouvables de l'académie. Suite au groupe de travail du 29 mai, le SNES-FSU avait demandé de revoir une centaine de barèmes : avis de chef d'établissement ou d'IPR en baisse par rapport à l'année précédente, des oublis de points éducation prioritaire ou ULIS. Une quarantaine de modifications ne se retrouvant pas dans le document de CAPA, nous avons alerté les services qui les ont entérinées en CAPA permettant à une collègue du 11^e échelon de plus d'être proposée.

Cette CAPA était la dernière avec un barème académique.

Nous avons souligné dans la déclaration préliminaire la fin d'un cycle de dix ans (2007-2017) qui avait vu se transformer l'accès à la hors-classe. Perçue à l'origine (en 1989) comme une fin de carrière pour tous, le ministère sous la présidence Sarkozy en avait fait un outil de mesure d'un « mérite » difficilement quantifiable écartant de nombreux collègues non démeritants.

La bataille menée par le SNES-FSU académique pendant ces dix années a été de modifier année après année les éléments du barème. L'objectif était non seulement de limiter les effets mécaniques des dispositifs liés au soi-disant mérite, comme par exemple les avis et le mode d'accès à l'échelon (alors même que ce dernier dépendait de la fréquence des inspections et de leur date) et d'obtenir la hors-classe pour tous les certifiés en fin de carrière dans le cadre de la revalorisation de leur rémunération et de leur pension à venir.

Ainsi le barème qui ne comportait à l'origine que les bonifications pour l'échelon détenu, la notation, les avis, le mode d'accès à l'échelon détenu, s'en est vu adjoindre d'autres, toutes proposées et obtenues par le SNES-FSU : revalorisation des notes pédagogiques par la grille Laforêt, « filet de rattrapage » prenant en compte le mode d'accès au 10^e échelon pour les collègues ayant obtenu le 11^e à l'ancienneté, la prise en compte de l'ancienneté dans le 11^e puis l'établissement d'un forfait au-delà de 4 ans dans le 11^e d'abord puis à partir de 3 ans, obtention de ce même dispositif pour les 10^e échelon, et enfin un décrochage de plus en plus important de la bonification pour les 11^e échelon.

Cette année, le document de travail proposait 192 collègues du 11^e échelon sur 194. L'administration n'a pas souhaité en promouvoir deux autres.

Ainsi **190 collègues du 11^e sur 194 ont été promus, soit 98 % des 11^e échelon.**

Sur les 10^e échelon, 146 collègues étaient proposés sur le document de travail. L'analyse montrait que plus de la moitié des proposés avaient une ancienneté au 10^e échelon de moins de deux ans et que par contre seuls 6 collègues sur les 63 nés en 1957 ou avant étaient eux aussi proposés.

Il était fondamental de pouvoir rééquilibrer pour permettre à ces collègues très proches de la retraite de pouvoir la prendre en ayant une pension calculée sur la base d'un des indices de la hors-classe. C'est la raison pour laquelle le SNES-FSU a proposé au rectorat d'examiner la situation des collègues nés en 1953 et en 1954 mais aussi celle des collègues nés en 55, 56 et 57 ayant plus de 4 ans d'ancienneté au 10^e échelon.

Le rectorat a accepté de promouvoir 4 des 6 collègues nés en 1953 et 2 des 9 collègues nés en 1954 qui n'étaient pas proposés au départ en essayant de ne pas aggraver le déséquilibre hommes/femmes.

En effet, cette année, à nouveau, nous avons dénoncé la place des femmes dans la promotion à la hors-classe. Depuis plusieurs années déjà, nous constatons le décalage des femmes par rapport aux hommes : elles accèdent à la hors-classe bien plus tard que les hommes et en moins grand nombre. Deux chiffres sont particulièrement parlants :

- au 10^e échelon, les femmes représentent 60,3 % des promouvables hors-classe et ne représentent que 56,8 % des promus.
- les femmes représentent 64% de la classe d'âge des 40-45 ans et ne représentent que 51% des promus. Pour la classe d'âge 45-50 ans, elles sont 62% et ne représentent que 58% des promus. Cela s'équilibre pour la classe d'âge des 50-55 ans et finit par s'inverser pour les plus de 55 ans : il faut bien qu'elles soient promues à un moment donné ...

La barre s'établit donc à 244,6.

Il y a 338 promus : 190 collègues au 11^e échelon et 148 au 10^e échelon

Et l'année prochaine ?

Le ministère travaille actuellement sur un barème national. Les orientations contenues dans le PPCR doivent faire de la hors-classe un grade auquel doit pouvoir accéder tout collègue en fin de carrière. Il était important de renouer avec une direction claire pour toutes les académies car quelques unes ne mettaient pas en application le contenu des circulaires ministérielles qui mentionnaient depuis 2013 explicitement de veiller à promouvoir les plus anciens dans la carrière, et notamment les 11^e échelon ayant au moins trois ans d'ancienneté dans celui-ci.

Nous veillerons à ce que le nouveau barème respecte les attendus du PPCR pour qu'enfin la hors-classe soit une réalité de fin de carrière pour tous et sur tout le territoire.

Mais il sera tout aussi important de veiller à ce que l'évaluation des personnels au 6^e, 8^e et 9^e échelon ne recrée pas une mise sur la touche de collègues pourtant non démeritants, et un déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Enfin, il sera nécessaire dans les mois à venir d'être particulièrement attentifs au devenir de la protection sociale et des mesures sur les retraites dans la Fonction Publique. En effet, le contexte actuel avec les menaces que fait peser le gouvernement sur le calcul des pensions avec le possible abandon de la règle de calcul basée sur les 6 derniers mois, mais aussi la fin de l'existence des pensions de réversion ainsi que l'effet très négatif de la part de CSG prélevée sur les salaires nécessiteront une réaction forte de l'ensemble des fonctionnaires et des collègues de l'éducation nationale. Si ces projets se concrétisaient, ils abaisseraient le taux des pensions de l'ensemble de la profession et paupériseraient plus encore les femmes qui représentent 60% des agents de la Fonction Publique (contre 44% dans le secteur privé) et qui sont loin en général d'avoir le même parcours de carrière que les hommes.

La vigilance s'impose et le temps venu il ne faudra pas hésiter à se mobiliser à l'appel de la FSU dans le cadre professionnel et interprofessionnel, pour défendre la Fonction Publique et les acquis des personnels.

Pour les commissaires paritaires du SNES-FSU
Florence Denjean-Daga