



Déclaration FSU (SNES-SNESUP) à la CAPA d'avancement du 8 février 2019

Le ministre de l'Éducation nationale vient de reculer sur le projet de fusion des académies à l'échelle des nouvelles régions. Les Rectorats vont donc être conservés ainsi que presque toutes les académies actuelles. Ce recul est considérable, mais des inquiétudes demeurent sur les projets de mutualisation de certains services dans notre académie.

Comme à chaque CAPA nous rappelons notre opposition totale au projet de réduction du champ de compétences des instances paritaires. En effet nos collègues restent très attachés à cette représentation paritaire pour tous les actes de gestion qui les concernent : avancement, mutation, promotion de grade et ne souhaitent donc pas que ce contrôle des représentants des personnels se limitent aux procédures disciplinaires et de contestation.

Concernant cette CAPA, nous tenons tout d'abord à rappeler notre mandat et nos demandes auprès des différents ministères compétents pour un avancement à rythme unique pour tous avec donc une déconnection totale entre la carrière et l'évaluation.

Nous siégeons aujourd'hui après avoir hésité car le ministère de l'Éducation Nationale a entretenu le doute sur la possibilité de cumul des reliquats 2017-2018 et 2018-2019 en l'absence de textes officiels le permettant au JORF. Nous nous réjouissons de la dernière directive ministérielle du vendredi 1^{er} février autorisant finalement ce cumul sans lequel les reliquats 2017-2018 aurait été définitivement perdus et donc par voie de conséquence des possibilités de promotion. Néanmoins il est parfaitement anormal que le ministère dise une chose et son contraire sur une opération de gestion à 8 jours d'une CAPA : c'est mettre en difficulté les élus paritaires ainsi que vos services.

Enfin, nous voulons exprimer un regret et une demande. Les fichiers communiqués sur AIDOP pour cet acte collectif sont très difficilement exploitables. Dans certaines académies les élus des personnels ont obtenu les fichiers directement exploitables. Nous demandons pour l'an prochain des fichiers sous format CSV comme c'est le cas pour le mouvement et le passage à la hors classe.

Concernant les nouvelles modalités d'avancement :

Concernant les nouvelles modalités d'avancement :

La nouvelle carrière de classe normale, en limitant à deux le nombre de passages accélérés, fait mécaniquement diminuer les inégalités. La différence de durée de carrière dans la classe normale, entre des collègues toujours promus au rythme le plus rapide et ceux qui ne le sont jamais passe de 10 ans à seulement 2 ans. L'impact des inégalités en est donc fortement réduit.

Concernant le tableau d'avancement. Le tableau qui nous est proposé montre un effort d'équilibre disciplinaire tout en veillant au respect de la proportion hommes-femmes. Globalement, le travail de l'administration va selon nous dans le bon sens.

Néanmoins, nous avons observé certaines inégalités dans l'évaluation, notamment pour des disciplines qui sont années après années pratiquement toujours les mêmes.

La première inégalité, c'est une **inégalité homme-femme** pour les deux niveaux de promotions. Les femmes perdent 4 promotions au 6° échelon alors qu'au 8° échelon, ce sont les hommes qui en perdent 5. On pourrait en conclure qu'il y a donc compensation, mais pour nous il n'en est rien. Les inégalités ne se compensent pas, elles se cumulent. Il y a bien 9 personnes lésées, c'est pour cela que nous souhaitons que soit portée une attention encore plus grande aux équilibres hommes-femmes pour les prochaines campagnes de promotion.

Les autres inégalités sont **des inégalités disciplinaires**. Le tableau montre que vous avez souhaité promouvoir de façon automatique les avis excellents. Vous avez ensuite pioché dans le réservoir des avis Très satisfaisant pour atteindre les 30 % de promus réglementaires. Cette pratique est selon nous la principale source d'inégalité. L'absence de contingentement à 30 % d'avis extrêmement favorables par discipline a abouti à un déséquilibre dans l'attribution des avis Excellent entre les disciplines. C'est ce même déséquilibre qui a pu être à l'origine de certains écarts de promotion. Dès lors qu'un avis excellent était déterminant pour accorder une promotion, les disciplines pour lesquelles ils ont été très nombreux ont pu dépasser le quota de 30%. Dans celles où les avis excellents ont été plus rares, les taux de promotions sont restés très en dessous des 30%. C'est ce qui a creusé des écarts parfois importants entre les disciplines. Le fait de promouvoir ensuite des avis Très satisfaisants pour atteindre le taux de 30 % n'a pas toujours suffi à compenser les inégalités de départ.

Ainsi, en mathématiques, si on applique les 30%, 12 collègues du 6° échelon auraient dû être promus ; il y en a eu 13, les 13 avis excellents. Pour le 8° échelon, ils auraient dû être 14, or ils sont 17 car il y a eu 17 avis excellents. Cette discipline gagne donc 4 promotions aux dépens des autres.

A l'inverse, l'espagnol, comme à l'accoutumé, est particulièrement maltraité. 1 seul avis excellent pour 16 collègues au 6° échelon ; ce qui représente à peine 6 % des collègues promouvables. Au 8° échelon, c'est un peu mieux avec 22 %. La faiblesse du nombre d'avis excellent a abouti à une perte de promotions importante : au 6° échelon 3 collègues ont été promus au lieu de 5. Au 8° échelon, la discipline perd de nouveau 2 promotions. Au total, ce sont donc 4 promotions perdues en espagnol.

Le principe d'accorder les promotions à tous les avis excellents sans les continger par disciplines a parfois débouché sur des curiosités. Ainsi, en lettres classiques, on a l'impression que les collègues ont été évalués puis promus sans tenir compte d'aucune règle. Au 6° échelon, 1 seul avis excellent pour 8 collègues et donc un taux de promotion de 12,5 %. En même temps au 8° échelon, 4 collègues sur 6 ont un avis excellent et le taux de promotion dépasse les 66%. On a le sentiment que pour cette discipline, la règle des 30 % n'existait pas.

Dans une moindre mesure, les Lettres modernes sont aussi impactées par les inégalités. S'il n'y a pas de problème au 6° échelon, la perte est de plus de deux promotions au 8°.

Pour les SES, même s'il s'agit d'une petite discipline, leur traitement au 8° échelon ne nous semble pas vraiment juste. Sur 3 collègues promouvables, aucun n'est promu. Une promotion aurait pu être prononcée pour afficher un taux de 33% plutôt que de 0 %.

Pour finir et dans un souci d'amélioration du tableau actuel et des tableaux à venir, nous avons plusieurs propositions. Elles reposent en partie sur un principe que vous avez formulé lors de la CAPA de contestation de janvier. Vous nous avez alors affirmé que les collègues devaient considérer qu'un avis excellent était équivalent à un avis très satisfaisant.

Suivant ce principe, il nous semble que l'on pourrait alors corriger certaines inégalités dès cette année. Par exemple en proposant qu'au 6° échelon, un collègue Très satisfaisant d'espagnol puisse

être promu à la place d'un collègue de mathématiques. De même, au 8°, il faudrait récupérer sur les mathématiques 3 promotions, deux en Lettres classiques et une en Documentation pour les redistribuer à deux collègues Très satisfaisant en espagnol, deux en Lettres modernes, une en physique et une en anglais. Ces modifications permettant ainsi un rééquilibrage disciplinaire.

Pour la prochaine CAPA de promotion, nous souhaiterions davantage de régulation et qu'une plus grande attention soit portée à l'équilibre entre les disciplines. Nous avons deux pistes de propositions.

La première serait de contingenter chaque discipline à 30% d'avis recteurs excellents, ce qui permettrait d'obtenir des taux de promotions qui limitent davantage les risques de dérapages dans certaines disciplines.

La seconde, est plus simple. Elle consiste à considérer qu'un avis excellent n'implique pas automatiquement une promotion dès lors que le quota des 30% de promus dans une discipline est atteint. Il faudrait donc accepter que des avis Très satisfaisants d'une discipline donnée, parce qu'elle compte trop peu d'avis excellents, puissent passer avant des avis Excellents d'une autre discipline.

Pour terminer, nous formulons le souhait que l'administration veille à ce que ce ne soit pas systématiquement les mêmes collègues qui bénéficient d'une accélération de carrière à la fois au 6° et au 8° échelon.