

Déclaration liminaire du SNES-FSU à la CAPA des CERTIFIÉS, mardi 11 mai 2010

Les collègues des collèges, lycées et LP s'expriment massivement pour refuser la réforme actuelle de la formation des maîtres et refuser d'être tuteur compte tenu des conditions de stage des futurs enseignants.

Le ministère a choisi de réduire le temps de formation théorique des lauréats concours et d'augmenter considérablement le temps de présence devant élèves.

La formation d'un enseignant requiert des allers-retours entre théorie et pratique, ainsi que des pauses réflexives auxquelles les conseillers pédagogiques tuteurs participent.

Elle nécessite aussi que les conseillers pédagogiques tuteurs soient formés et accompagnés dans le cadre d'une structure de formation des maîtres. Or l'absence de référence aux IUFM dans chaque texte ministériel marque la volonté d'abandonner une structure de ce type. Ainsi, le rôle du conseiller pédagogique tuteur deviendra prépondérant dans le cadre de la formation professionnelle, ce qui représente une responsabilité trop lourde pour être assumée seule.

Nous ne pouvons cautionner une réforme dans laquelle les tuteurs sont cantonnés à répondre aux situations d'urgence auxquelles les fonctionnaires-stagiaires seront inévitablement confrontés.

Nous renouvelons donc notre demande exprimé encore récemment par courrier que les stagiaires soient affectés sur des quotités de service d'un tiers de leur maxima de service et qu'ils aient une formation filée à l'IUFM.

Les postes définitifs en établissement réservés pour les stagiaires sont soustraits des mouvements. Cela aura donc des conséquences pour les collègues demandeurs de mutation et pour les collègues victimes d'une mesure de carte scolaire.

Nous vous demandons d'utiliser des BMP inférieurs au temps complet pour affecter les stagiaires et d'autoriser des modifications des lieux d'implantation des supports stagiaires quand la conséquence serait trop forte pour les collègues notamment pour les mesures de carte scolaire.

Nous avons eu connaissance par des chefs d'établissements que des supports réservés aux stagiaires ne le sont plus. Nous vous demandons donc de nous informer des modifications apportées et du type de support utilisé.

Nous demandons qu'un groupe de travail paritaire ait lieu fin août pour l'affectation des stagiaires, et que le barème utilisé prenne en compte la situation familiale.

Concernant l'ordre du jour :

1°) les congés de formation : nous regrettons que le volume insuffisant ne permette pas de satisfaire tous les collègues demandeurs et que l'octroi de ce congé soit conditionné par la disponibilité ou non d'un moyen de remplacement. Nous continuons de demander la création de poste de TZR en nombre suffisant, les difficultés pour assurer tous les remplacements se confirmant malheureusement à l'heure actuelle. Nous exigeons donc que les candidats retenus l'an passé mais qui n'ont pas eu de congé, l'obtienne absolument cette année.

2°) Postes adaptés et allègements de service

Malgré l'augmentation du contingent, toutes les demandes de nos collègues malades ou handicapés n'ont pas pu être satisfaites, alors même que l'exercice de leur métier peut être un facteur de guérison. Nous rappelons que c'est la sécurité dans des conditions de travail adaptées qui permet aujourd'hui aux collègues, tout en travaillant, de mieux vivre avec leur maladie (en général chronique). Certains travaillent déjà « à domicile » et se sentent très bien, dynamiques, motivés, utiles, mettant encore au service de l'institution et des élèves leurs compétences et leurs connaissances.

Malheureusement le nombre des demandes ne diminue pas et nous vous demandons d'augmenter le contingent alloué.

Nous sommes inquiets pour l'avenir de nos jeunes collègues : quelle fin de carrière les attend alors que l'âge de départ en retraite est incertain et que leurs conditions de travail n'iront pas en s'améliorant ?

3°) Hors-classe

Cette année et d'ici le 1^{er} novembre 2010, 36% des collègues certifiés partant en retraite ne seront pas en hors-classe c'est-à-dire 77 collègues ! Cela veut-il dire que 36% des collègues sont « démeritant » ? Si l'an passé et l'année précédente vous aviez attribué aux collègues du 11^{ème} échelon davantage de promotion, nous ne serions pas dans cette situation.

Doit-on vous rappeler la note de service nationale et notamment :

« Il vous est rappelé que la valeur professionnelle de chaque agent peut être distinguée, en tout premier lieu, dans le cadre de l'attribution de la notation, par un avancement plus rapide d'échelon. Vous prendrez donc soin, dans le choix que vous opérerez parmi les promouvables à la hors-classe, de vérifier que les personnels méritants les plus jeunes bénéficient d'abord d'un avancement plus rapide d'échelon avant de bénéficier éventuellement d'un avancement de grade. »

« Vous porterez une attention particulière à la promotion des agents les plus expérimentés, ayant atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale, et dont les mérites incontestés ne peuvent plus être reconnus qu'à l'occasion d'une promotion de grade. »

Nous constatons que 100 avis des chefs d'établissement ont été abaissés par rapport à l'an dernier, de même que 24 avis des IPR. Or, le ministère, dans son courrier du 12 décembre 2009 adressé aux recteurs, a clairement rappelé « qu'il [était] souhaitable que les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les chefs d'établissement, ou les Inspecteurs compétents, qui ne seraient pas justifiés par une dégradation de la manière de servir, soient limités. En tout état de cause, il est préférable, dans la mesure du possible, de porter à l'information des intéressés les motifs qui fonderaient cette révision d'avis ».

Nous demandons donc que toutes ces baisses soient justifiées et que, pour l'avenir,

- que figure, dans tous les dossiers *I-prof*, l'avis de l'année précédente,
- et qu'il y ait un dialogue possible entre l'intéressé et le notateur.

Nous constatons que certains chefs d'établissement n'ont accordé qu'un nombre très faible et parfois nul d'avis *très favorable*. Or, ils avaient la possibilité d'en attribuer 20% :

99 collègues se trouvent dans des établissements où le chef d'établissement n'a attribué aucun avis Très Favorable. C'est le cas dans plus de 15 établissements.

Nous constatons également que dans une vingtaine d'établissements, des avis Très favorable sont accordés à des collègues du 7^{ème} ou 8^{ème} échelon et que des collègues du 11^{ème} échelon de ces établissements n'ont pas d'avis Très Favorable.

Nous voulons en particulier signaler le cas des collèges suivants où aucun avis TF n'a été attribué alors qu'il y a dans ces établissements plus de 9 collègues du 7^{ème} au 11^{ème} échelon.

Collège Adam Billaut Nevers
Collège André Leroi-Gourhan Vermenton
Collège Chenevières des Arbres Ancy-le-Franc
Collège Dinet Seurre

Nous trouvons également scandaleux que dans certains établissements, aucun avis Très Favorable ne soit mis aux collègues du 11^{ème} échelon et du 10^{ème} alors qu'ils sont attribués à des collègues du 7^{ème} ou 8^{ème} échelon.

Nous ne pouvons croire que, dans ces établissements, les enseignants du 11^{ème} échelon ou du 10^{ème} échelon soient si « mauvais » que le chef d'établissement, par ses appréciations, décide qu'ils finiront leur carrière ou partiront à la retraite sans ce grade, c'est-à-dire avec un salaire brut diminué de 600 € !

Les collègues de ces établissements sont pénalisés par rapport à ceux des autres établissements dont le chef, logiquement, attribue les 20% d'avis *très favorable*.

Ces chefs d'établissement pratiquent une gestion très surprenante des « ressources humaines » ! Supposons qu'un recteur, telle année, décide de ne pas attribuer tous les changements d'échelon possibles ni toutes les promotions à la hors-classe possibles... Inimaginable !

De plus, lors d'un changement de chef d'établissement, un enseignant, de moyen, peut devenir exceptionnel, ou l'inverse.

Une nouvelle fois, nous constatons donc que le fait de confier aux chefs d'établissement le pouvoir de donner ces avis (et leur prise en compte à ce niveau dans les barèmes) conduit à des inégalités entre les collègues et à des règlements de compte peu glorieux...

Nous vous demandons de corriger ces errements des chefs d'établissement et, à l'avenir, de diminuer (et même d'éliminer) toute influence des chefs d'établissement sur l'accès à la hors-classe.

Pour ce qui est des disciplines,

18% d'avis TF au 11^{ème} en documentation, 27% en allemand, 29% en anglais, éducation musicale 23% (3 avis TF au 11^{ème} échelon contre 10 au 9^{ème} échelon !), 20% en philosophie, 20% en SVT, etc...

Nous rappelons aussi que les collègues éloignés de Dijon ne voient pas aussi souvent leur inspecteur et s'en trouvent pénalisés.

Dans le même ordre d'idée, les TZR continuent d'accuser un certain retard d'inspection.

Ils se sont déjà vus reprochés leur manque d'investissement dans chaque établissement quand ils sont nommés à cheval sur deux établissements, nous sommes donc très inquiets en ce qui concerne l'évaluation des TZR affectés sur deux voire trois établissements différents.

Comme le demande la circulaire ministérielle, les collègues les plus expérimentés du 11^{ème} échelon doivent être promus à la hors classe.

Nous vous proposons de modifier les avis exceptionnel du recteur pour les collègues qui dans le classement actuel ne sont pas susceptibles d'être promus pour les attribuer à des collègues du 11^{ème} échelon qui ont des avis Très Favorable.

Pour les collègues du 11^{ème} échelon ayant uniquement un avis Favorable de l'IPR mais Très Favorable du chef d'établissement et une note pédagogique supérieure ou égale à 48, nous demandons l'avis exceptionnel.

Nous demandons également, pour les collègues du 11^{ème} échelon ayant deux avis Très Favorable, n'obtenant pas les points de carrière du fait d'un avancement à l'ancienneté (ils ont donc déjà été pénalisés, peut-être à cause de retards d'inspections !) qu'ils bénéficient des points de carrière. Au 11ème échelon 66 collègues ont 0 ou 10 points de carrière sur 322 collègues du 11ème échelon dont 16 ont deux avis Très Favorable.

4°) Notation administrative

Sur l'aspect technique de cette notation, nous sommes atterrés de constater que certains chefs d'établissement n'ont toujours pas pris connaissance de la circulaire rectorale (inchangée depuis au moins quatre ans, sinon plus !) :

a) Les augmentations se font en demi-point jusqu'à 39. Or, il y a beaucoup d'augmentations telles que 35,2 ; 37, 1 ; 37, 2 ; 37, 6 etc.

b) Elles se font en dixième de points, et non centième, de 39 à 40. Or, on trouve encore un 39,25 et deux **39,95** !

c) Plus grave (car c'est au détriment du personnel concerné), l'augmentation de la note au-dessus de la fourchette correspondant à l'échelon sans rapport du chef d'établissement pour expliquer la hausse exceptionnelle de la note ; en effet, sans ce rapport, le recteur maintient la note maximale de l'échelon et le collègue passe peut-être à côté d'une promotion... Il ne faut pas négliger l'importance de l'augmentation d'une note administrative vu qu'elle intervient dans le changement d'échelon au choix ou pas, critère auquel est donné une place très importante dans le barème de la hors classe.

d) Plus invraisemblable encore : deux notes sont augmentées de 40 à 40,5 et trois de 40 à 41 !!!

En ce qui concerne l'appréciation, nous exigeons que le recteur rappelle aux chefs d'établissement qu'il est exclu de mentionner un congé de maternité, de maladie, une activité syndicale, etc. Nous constatons que des notes sont gelées en cas de congé de maternité, en cas d'arrivée dans un nouvel établissement, en cas d'affectation sur 2,3 voire 4 établissements pour les TZR (qui sont déjà victimes d'inspections irrégulières.. à ce sujet nous vous demandons le fichier de tous les enseignants par discipline et établissement avec leur note pédagogique et la date de leur dernière inspection). Concernant les notes qui sont gelées, nous sommes toujours très étonnés de ce fait quand les appréciations sont élogieuses et qu'il y a 3 Très Bien.