



Déclaration liminaire SE-UNSA pour la CAPA du 07.05.15

Monsieur le Directeur des ressources humaines
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA,

L'ordre du jour de cette CAPA relève plusieurs remarques de notre part.

Au sujet des contestations de la notation administrative, on peut se satisfaire de leur nombre relativement limité. Cependant, ce nombre ne nous apporte qu'une vision très partielle du ressenti des collègues vis à vis de la notation, et reflète tout de même certaines tensions et incompréhensions des collègues.

On peut tout d'abord souligner l'opacité du système de notation actuel, qui est une des sources d'incompréhension chez les collègues qui peut se traduire par des contestations.

Ainsi beaucoup de collègues ne comprennent pas qu'à partir de la note 38, l'augmentation de leur note soit seulement de 0,1 et vivent cette augmentation comme une dévaluation de leur valeur professionnelle, étant habitué à progresser de 0,5 points chaque année.

Nous constatons d'ailleurs une inflation de contestations dans les échelons 8 et 9 (12 contestations sur 26), échelons dans lesquels la majorité des collègues ont des notes supérieures à 38.

Nous expliquons également la surreprésentation des échelons 8 et 9 dans les contestations par le fait qu'il s'agit des échelons pour lesquels les écarts de temps entre la promotion au grand choix, choix et ancienneté augmentent fortement et sont donc plus perceptibles par les collègues.

A titre d'exemple, il y a :

- 1 an entre la promotion au grand choix et celui à l'ancienneté de l'échelon 5 à 8.
- 2 ans entre les deux modes de promotion de l'échelon 8 à 10.

La lenteur de l'avancement, en dehors du grand choix, à partir de l'échelon 8 rend d'autant plus sensible la question de la notation administrative puisque l'avancement en dépend. D'autant plus que l'avancement est perçu comme une forme de valorisation professionnelle par les collègues.

Au regard de certains cas, nous constatons également de réelles tensions entre collègues et personnels de direction. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans l'étude du cas par cas.

Enfin lorsque la notation est le reflet de difficultés d'un collègue, elle ne peut s'apparenter qu'à une sanction sans la mise en place de mesures d'accompagnement pour remédier à celles-ci. Les appréciations des pavés sont insuffisantes pour permettre aux collègues d'identifier les objectifs à atteindre et ainsi progresser. Et c'est d'ailleurs valable pour l'ensemble des collègues qu'ils soient en difficulté ou non.

En ce qui concerne les congés formations, 90% d'entre-deux sont obtenus par des certifiés désireux de devenir agrégés ; la réussite à l'agrégation restant pour eux une des rares possibilités de valorisation salariale mais aussi une forme de reconnaissance de leur mérite professionnel à laquelle les enseignants sont très attachés.

Enfin, au sujet de l'attribution des postes adaptés chez les certifiés, nous observons que les contingents de postes adaptés alloués par le ministère à l'académie sont insuffisants.

De fait, la dotation pour l'année prochaine ne permet pas de satisfaire les besoins réels de l'académie : 4 certifiés sont en effet placés sur la liste complémentaire.

Pour le Se-UNSA

Karine Avvenenti et Julien Joly, élus à la CAPA des certifiés