



Section Académique de Bordeaux

**Déclaration des élus SE-UNSA  
à la CAPA des certifiés du 12 juin 2013**

Monsieur le Recteur, Madame la Secrétaire Générale,

Cette CAPA traite de la Hors Classe des certifiés cependant notre organisation syndicale qui s'est donné comme ambition d'avoir une vision large de l'éducation de la maternelle au supérieur ne peut s'empêcher de rappeler une inéquité entre les corps pour l'accès à la Hors classe. La reconnaissance de l'institution à ses personnels en proposant une promotion à la Hors classe est une nécessité. Elle est souhaitée équitable, mais il faut que cela se concrétise. Rappelons ici quelques chiffres: seuls 2% des personnels du premier degré étaient promouvables à la hors classe l'année dernière, seuls 4% des CPE l'étaient dans le même temps. Pour tous les autres corps, on compte 7% d'accès à la hors classe. La reconnaissance publique du ministre est un progrès. Au SE UNSA, nous serons vigilants qu'elle se traduise concrètement avec équité pour tous les personnels.

Venons en maintenant au tableau d'avancement à la Hors Classe. Le SE-UNSA revendique toujours **le retour à des modalités d'accès établies sur des critères clairs et objectifs, qui ne remettent pas en cause l'accès à la hors classe en fin de carrière**. Nous demandons que tous les collègues au 11<sup>e</sup> échelon puissent prétendre à la hors classe sans qu'ils soient pour cela dépendants de critères subjectifs ou arbitraires. Cette année, 54 collègues au 11<sup>e</sup> échelon ne seront pas promus alors que 183 collègues au 10<sup>e</sup> et surtout, 43 au 9<sup>e</sup> et 3 au 8<sup>e</sup> échelon, le seront. Une attention toute particulière doit être apportée aux collègues susceptibles de partir à la retraite sans possibilité de bénéficier de la promotion à la hors classe.

Réunis aussi pour examiner la campagne de notation des certifiés 2<sup>nd</sup> degré pour l'année 2012-2013, le SE-UNSA tient à rappeler les principes avec lesquels nous abordons cette CAPA. Nous ne serions nous contenter du statu quo du dispositif actuel basé sur l'inspection/notation que beaucoup de personnels considèrent comme infantilisant, insatisfaisant et générateur d'injustices.

**Le système actuel se révèle inéquitable dans le second degré.** La fréquence des inspections reste très disparate selon les disciplines, selon la situation géographique. La nature du poste occupé par les collègues, en particulier les TZR et les services partagés, est souvent synonyme de notations inférieures aux notes moyennes nationales de l'échelon.

**La possibilité d'examiner la notation des collègues en FPMA ne résout pas toutes les situations.** Nous avons choisi d'en exposer deux parmi les plus emblématiques.

**L'appréciation qui accompagne la note ne peut pas être contestée, ni modifiée.** Or, l'appréciation peut ne pas cadrer avec l'évolution de la note, elle peut ne pas cadrer avec la réalité vécue et ressentie par les collègues, pourquoi alors ne peut-elle évoluer ?

**Les situations personnelles et les interruptions de services** (congés maladies, parentaux, maternité, formation) sont susceptibles d'appréciation très variables par les chefs d'établissement ou les corps d'inspection: certains sont enclins à en tenir compte, d'autres à ne pas en tenir compte.

C'est pourquoi le SE-UNSA revendique **l'abandon de tout système de note.** L'évaluation des personnels doit avoir pour objectif d'améliorer l'efficacité, la qualité du système éducatif. Son objectif principal doit donc viser à améliorer les pratiques individuelles et collectives. **L'évaluation doit donc être basée sur un référentiel métier,** les critères d'évaluation doivent relever d'un cahier des charges national porté à la connaissance de tous. **Elle doit être conçue pour soutenir, accompagner, reconnaître et non pour sanctionner.**