



Section Académique de Bordeaux

Déclaration des élus du SE-UNSA lors de la CAPA Notation et Hors Classe des certifiés, le vendredi 6 juin 2014

Cette CAPA se déroule trois semaines après une action intersyndicale dans la fonction publique. La mobilisation de ses agents, malgré un contexte difficile, a été significative. Les agents des 3 corps d'état de fonctionnaires ont défilé ensemble, et pour un même objectif : la fin du gel du point d'indice et la revalorisation des salaires.

Le coût de la vie progresse, les cotisations retraite continueront à augmenter, quelle reconnaissance veut-on afficher pour les fonctionnaires ? Depuis 2010 le blocage de la valeur du point d'indice ne fait qu'accentuer la perte du pouvoir d'achat. Aussi ce gel jusqu'en 2017 n'est tout simplement pas acceptable. Le SE-UNSA, l'UNSA Education et l'UNSA Fonction Publique dénoncent le refus du gouvernement de répondre à la revendication des fonctionnaires. **Des négociations salariales sérieuses doivent être ouvertes dans les plus bref délais.** Le maintien de services publics de qualité passe aussi par une revalorisation salariale des agents.

Ainsi la refondation de l'Ecole de la République ne pourra se faire sans une véritable reconnaissance des enseignants, dont fait partie la revalorisation salariale. Les enseignants français sont parmi les moins payés des enseignants européens. Les comparaisons internationales sont sans appel : l'écart de rémunération entre un enseignant français et l'un de ses homologues européens peut atteindre 20% voire plus. Ces rémunérations insuffisantes ne sont d'ailleurs pas étrangères au manque d'attractivité de concours de recrutement d'enseignants.

Une promotion en particulier une promotion à la Hors Classe reste donc la seule possibilité pour les enseignants, de répondre en partie à la baisse du pouvoir d'achat toujours plus importante.

Aussi le SE-UNSA rappelle que la Hors Classe a été créée justement pour la revalorisation des corps. Il revendique donc :

- une augmentation du taux de promotions pour atteindre à terme 15% de la classe normale,
- 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,
- la possibilité pour les collègues, après consultation des avis des Chef d'établissement et Corps d'Inspection de pouvoir en discuter avec les évaluateurs, comme cela est possible dans le cadre de la notation administrative, en particulier lorsque l'avis est notifié à la baisse par rapport à l'année précédente.

Tous les collègues au 11^{ème} échelon doivent pouvoir prétendre à la hors classe sans qu'ils soient pour cela dépendants de critères subjectifs ou arbitraires. Cette année, ce sont 66 collègues au 11^{ème} échelon qui ne seront pas promus alors même que l'âge de départ à la retraite ne cesse de reculer; 36 de plus de 61 ans parmi lesquels 25 de plus de

62 ans ne seront pas promus alors que, dans le même temps, 1 collègue au 8^{ème} échelon né en 1973 est promu ainsi que 12 collègues au 9^{ème} échelon.

Nous demandons, à nouveau, que la dérive des "extrêmement favorable" dès les petits échelons soit endiguée.

Pour cette CAPA, 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 pour l'année 2013-2014, le SE-UNSA tient à rappeler que nous revendiquons **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.**

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 notation inférieure 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 service** (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.

Nous demandons que toutes les contestations des collègues soient prises en compte et examinées en CAPA. A l'heure où le Ministère met en place, via les CHSCT, des actions de lutte contre les risques psycho-sociaux, nous savons tous à quel point, les mots peuvent être blessants et source de RPS.