

<http://sudeducation92.ouvaton.org/spip.php?article1728>



# CAPA Hors classe - 29/05/2019

- SECONDAIRE
- CAPA certifié-e-s
- 



Date de mise en ligne : mercredi 29 mai 2019

---

Copyright © SUD éducation 92 - Tous droits réservés

---

**Cette CAPA qui concerne le passage à la Hors-classe s'ouvre dans un contexte de contestation des réformes Blanquer et de la destruction généralisée de la fonction publique. Solidaires s'est battu avec la CGT et FO contre l'instauration du PPCR dans la Fonction Publique et se battra contre la destruction des statuts de la fonction publique en cours.**

**Les réformes blanquer associées à la réforme de la fonction public et à la réforme à venir des retraites ne vont que renforcer les inégalités de traitement et les possibilités de souffrance au travail...**

Sud Education avec Solidaires Fonction Publique dénonçait, dès 2016, dans un communiqué :

" 1- des mesures statutaires régressives notamment en terme d'évaluation et la faiblesse des marges de manoeuvres pour améliorer le sort des agents ;

" 2- les inégalités de traitement entre les catégories avec un accroissement des écarts de salaires ;

Cette CAPA est l'occasion de faire le point de l'application de ce PPCR pour les collègues, et force est de constater que notre analyse était la bonne :

" 1- la réévaluation des grilles indiciaires est très largement insuffisante au regard des pertes salariales des agent-es ces trois dernières décennies et du gel du point d'indice. Les procédures d'évaluations renforcent l'arbitraire et le pouvoir de la hiérarchie ;

" 2- la mise en place de la « classe exceptionnelle » vient élargir encore l'écart de rémunération entre un débutant et un enseignant dit « méritant » en fin de carrière. La classe exceptionnelle est réservée à celles et ceux qui auront exercé des fonctions ou des missions particulières et aux plus « méritants ». Qu'est-ce qu'un enseignant méritant ? Cela nous interroge toujours autant.

Concernant PPCR

De part l'entretien préalable de l'inspecteur avec le chef d'établissement, l'inspecteur porte un regard sur l'enseignement qui est fortement biaisé. Il est évident que certains chefs d'établissement profitent de ce nouveau type d'évaluation pour régler leurs comptes avec certains collègues et que certains avis d'inspection démontrent l'inégalité de traitement propre à ce mode d'évaluation (reprises d'avis anciens, disparités géographiques et disciplinaires).

Comment expliquer que, dans plusieurs cas de figures, les enseignants ont toujours eu de très bonnes notations et subitement se voient être sous-noté-e-s par ce nouveau système d'évaluation ?

Il est évident, au vu des CAPA concernant le PPCR, que le sentiment d'injustice en ce qui concerne l'évaluation des collègues est de plus en plus important. Les collègues ne comprennent pas que les évaluations soient contingentées au prorata des promotions. Peu de collègues ont osé contester ces avis, nous appelons à revoir cette pratique.

Comme nous l'indiquons régulièrement dans cette instance, SUD Education rejette le système basé sur

l'inspection-notation tout autant que le système d'inspection-entretiens qui le remplace. Nous continuons à soutenir et accompagner les personnels qui refusent d'y participer.

### HORS CLASSE

En ce qui concerne le passage à la hors classe, les nouvelles modalités d'avancement sont opaques. L'inspection et le chef d'établissement évaluent la carrière des collègues à partir d'éléments de dossiers en attribuant une note sur 3 degrés : « à consolider », « satisfaisant » et « très satisfaisant ». Le cadre et les critères évalués sont flous, la notation laisse une très grande part à l'arbitraire du chef d'établissement et de l'inspecteur-riche.

De plus, cette année, sont en concurrence les avis perennes antérieurs et les nouvelles évaluations sans harmonisation possible entre les deux, à cela s'ajoute les équilibrages de genre et de discipline.

Le tableau d'avancement ne saurait représenter un classement pertinent des collègues et de leur mérite, seul l'ancienneté est équitable.

### FIN DE CARRIÈRE

Cette nouvelle évaluation continue de nous interroger sur la fin de carrière des enseignants. Quand on sait que nous allons - ce que nous contestons par ailleurs - vers un allongement forcé des carrières, nous nous demandons comment nos collègues pourront rester "performants" et "méritants". Très peu de possibilités de reconversion s'offrent aux enseignants épuisés par leurs conditions de travail qui se dégradent de réformes en réformes ; ils risquent ainsi de se voir déclarés « à consolider » c'est-à-dire jugés par l'institution comme médiocres voire déficients après une carrière honorable.

Quel est le message adressé à nos collègues si ce n'est qu'ils sont de plus en plus laissés à eux-mêmes, isolés et rendus coupables de défaillance : nous combattons ces modes opératoires dignes du néo-management et la généralisation de la rémunération dite au « mérite ».

Finalement, l'avancement différencié n'est qu'un prétexte à des économies budgétaires et à une mise au pas des personnels, ce principe se voit renforcé par les réformes en cours.

*Post-scriptum :*

*SUD Education réaffirme que la seule solution est la déconnexion complète entre l'évaluation purement formative et coopérative et les rémunérations qui doit être les mêmes pour toutes et tous.*

*SUD Education revendique un avancement au rythme le plus rapide pour toutes et tous, la suppression de la hors-classe et de la classe exceptionnelle, et leur remplacement par la création d'échelons supplémentaires pour mettre fin à la concurrence entre les collègues.*

*SUD éducation milite pour une réduction du temps de service des enseignant-e-s devant élèves pour permettre la concertation des équipes et les échanges pédagogiques entre collègues.*

*SUD éducation revendique une échelle unique de salaire de la maternelle à l'université, source d'unité pour les personnels, ainsi qu'une nette revalorisation des salaires.*