



Syndicat National
Cgt – FORCE OUVRIERE
des Lycées et Collèges
Coordination régionale – Académie de Nantes
2, Place de la Gare de l'Etat – 44200 Nantes



Déclaration SNFOLC – Académie de Nantes **CAPA des certifiés du 27 mai 2019 – Accès à la Hors-Classe**

2018 : 366 proposés sur 2168 promouvables (16,88% de proposés)

2019 : 359 proposés sur 2109 promouvables (17,02% de proposés)

2018 : sur les 52 oppositions dont 14 en rang utile, 36 ont été maintenues, 8 ont été levées dont 4 en rang utile, 8 ne figurent plus dans la liste (probablement en retraite, mutés ou licenciés).

2019 : il reste 42 oppositions dont 21 en rang utile, avec les 36 maintenues et 6 nouvelles dont 1 en rang utile

Oppositions par discipline : 1 en arts plastiques, éducation musicale, information et gestion et philosophie, 2 en espagnol, anglais et SVT, 3 en lettres classiques, 5 en technologie, 6 en histoire-géographie, 7 en lettres modernes, 12 en mathématiques. Rien que 28,6% pour cette matière.

Projet de loi « pour une école de la confiance », projet de loi de « transformation de la Fonction Publique », réformes du lycée et du baccalauréat : les personnels n'en veulent pas et l'expriment depuis des mois, par tous les moyens, malgré les menaces, sanctions et à présent la répression dont ils sont l'objet. Ils refusent la destruction de leur statut, de leurs garanties collectives, des diplômes. Ils refusent la destruction de l'Ecole de la République, la suppression de 120 000 postes et la livraison de la jeunesse à la précarité.

Le ministre les méprise et affiche un passage en force. À quoi tout cela va-t-il conduire ? Il en prend la responsabilité. Il n'y a qu'à constater le rejet profond de toutes les mesures régressives imposées dans tous les secteurs jusque dans les urnes. Il s'agit d'un désaveu.

Dans ce contexte, le Protocole Professionnel des Carrières et des Rémunérations apparaît pour ce qu'il a toujours été : l'outil de mise en place de toutes les contre-réformes à imposer aux personnels. Force Ouvrière continue d'en demander l'abandon avec le retour au barème chiffré.

L'évaluation de la valeur professionnelle repose en effet sur des critères subjectifs définis localement et traduit davantage le degré de proximité des professeurs avec leur hiérarchie que leur capacité à instruire leurs élèves.

Elle est profondément injuste puisqu'elle met en concurrence des professeurs qui n'ont pas été évalués selon la même procédure : ceux qui étaient déjà promouvables en 2018 et qui conservent l'appréciation rectorale de l'an dernier, attribuée à partir des avis des chefs d'établissement et des inspecteurs, sans rendez-vous de carrière, sans possibilité de recours et de contestation devant la commission administrative paritaire, et ceux qui ont eu leur troisième rendez-vous de carrière en 2017-2018, avec la possibilité de formuler un recours gracieux voire un examen de leur situation par la CAPA. La note de service ne prévoit pas pour ces professeurs la possibilité de formuler un recours gracieux ou de saisir la CAP en cas de désaccord.

Par ailleurs cette évaluation suscite une vive opposition car contrairement aux pratiques antérieures à la réforme PPCR, l'appréciation rectorale est désormais définitive.

Les erreurs éventuelles des évaluateurs ne peuvent plus être corrigées, le travail effectué ultérieurement, les progrès réalisés, le changement de situation (mutation dans une autre académie, affectation sur un autre type de poste...) ne sont plus pris en compte. On est donc très loin de l'École de la bienveillance et de la confiance prônée dans les discours officiels.

La promotion à la hors-classe ne compense pas les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 2000. C'est pourquoi le SNFOLC revendique :

- ⇒ la levée des 42 oppositions
- ⇒ un ratio promus/promouvables qui permette une augmentation significative du nombre de promus dans tous les corps,
- ⇒ un barème fondé essentiellement sur l'Ancienneté Générale des Services,
- ⇒ le retour à la notation chiffrée, encadrée par des grilles nationales, prenant en compte l'avancement dans la carrière, seul dispositif qui permette à tous les personnels d'accéder à la hors classe,
- ⇒ l'augmentation immédiate de 18% de la valeur du point d'indice de la fonction publique,
- ⇒ l'abrogation de la journée de carence c'est-à-dire non rémunérée en cas de congé de maladie ordinaire,
- ⇒ la suppression de l'augmentation de 1,7 point de la CSG,
- ⇒ l'accès de tous les professeurs certifiés à la hors-classe avant leur départ à la retraite,
- ⇒ l'extension aux professeurs affectés en CPGE de la majoration de 10% du taux des heures supplémentaires prévue pour les personnels à la hors classe,
- ⇒ le maintien du code des pensions et du calcul des retraites sur la base de 75 % des six derniers mois de traitement.

Nous vous remercions de votre attention.