

## **CAPL de la hors classe des professeurs certifiés**

### **Déclaration liminaire des élus nationaux SNES -FSU**

**16 septembre 2015**

Monsieur le Vice Recteur,

A la veille d'une grève en intersyndicale, le SNES FSU ne peut que rappeler son opposition à une réforme du collège qui renforce l'autonomie des établissements et dérègle les horaires disciplinaires. Sans entrer dans le détail, nous souhaitons à nouveau attirer votre attention sur les Enseignements Pratiques Interdisciplinaires qui ne garantissent pas l'enseignement des langues vivantes régionales ni celui des langues anciennes.

La répartition des IMP montre une grande diversité selon les établissements et les choix du chef d'établissement. Certaines missions comme le référent numérique sont insuffisamment dotées face à la charge de travail nécessaire pour gérer le parc informatique. D'autres missions, contrairement au texte national, ne bénéficient pas d'IMP : il s'agit principalement de la coordination de disciplines dans les collèges.

Le dispositif REP+ tel qu'il est appliqué en Polynésie française ne respecte pas l'esprit du texte. En effet toutes les heures d'enseignement doivent être pondérées dans la limite du maximum de services au coefficient 1,1. La pondération « REP+ » sert via une réduction du service d'enseignement, à permettre un exercice du métier dans de meilleures conditions, sans obligation supplémentaire. Le temps ainsi dégagé permettant aux collègues de se consacrer en équipe à l'organisation de la prise en charge des besoins particuliers des élèves, ainsi qu'aux relations avec les parents d'élèves, sans que ce temps ne fasse l'objet d'une comptabilisation systématique.

C'est donc bien le travail « invisible » qu'effectuent déjà les collègues dans les établissements difficiles qui entraîne la réduction du temps de service d'enseignement. Il s'avère sur le terrain que ce temps dégagé, est non seulement imposé en HSA, mais s'accompagne également de réunions diverses ou d'obligations supplémentaires alourdissant ainsi le dispositif « REP+ ».

Pourtant les textes n'autorisent en aucun cas d'inscrire des heures en plus à l'emploi du temps des professeurs ni d'imposer des réunions de concertation, qui doivent rester à l'initiative des équipes. En gros les personnels n'ont rien à « compenser » et doivent rester maîtres des modalités d'organisation de leur travail en équipe.

Concernant le premier point à l'ordre du jour, le tableau d'avancement à la hors classe 2015, nous devrions avoir 36,54 collègues promus. Nous n'avons pas fixé au préalable la règle de l'arrondi. Cependant, si nous avançons l'hypothèse de 36 promus, arrondi inférieur, nous obtenons, à partir du barème actuel, les promotions suivantes :

- 20 collègues sur 33 ayant atteint le 11<sup>ème</sup> échelon sont promus ;
- 13 collègues au 10<sup>ème</sup> échelon ;
- 3 collègues au 9<sup>ème</sup> échelon.

Ces résultats montrent que 61% des collègues au 11<sup>ème</sup> échelon seront promus. Ce chiffre est de 19 points en dessous de la moyenne nationale de 2015 ! le bilan des CAPA affiche 80,4% de collègues au 11<sup>ème</sup> qui ont été promus.

Par conséquent, le SNES FSU demande de modifier le barème afin de promouvoir un nombre plus important de 11<sup>ème</sup> échelon et d'éviter le passage de 9<sup>ème</sup> échelon ou 10<sup>ème</sup> devant des 11<sup>ème</sup>.

Le barème actuel ne convient pas :

1. Pour l'affectation dans les établissements aux conditions difficiles ou particulières :

- L'attribution des 20 points est inéquitable car elle ne concerne que les Zones à fortes sujétions de Polynésie et exclus les enseignants ayant travaillé en zone prioritaire dans les DOM ou en métropole
- Par ailleurs, les 20 points attribués ont un poids trop important dans le total de points.

Si vous acceptiez d'enlever ces 20 points, nous pourrions retrouver une égalité de traitement et permettre à 5 collègues supplémentaires au 11<sup>ème</sup> échelon d'être promus.

En suivant notre proposition, le taux de promotion dans le 11<sup>ème</sup> échelon passerait à 76% ce qui nous rapprocherait de la moyenne nationale (80,4%). Les résultats seraient alors les suivants :

- 25 collègues au 11<sup>ème</sup> ;
- 10 collègues au 10<sup>ème</sup> ;
- 1 collègue au 9<sup>ème</sup>.

2. Le parcours de carrière ne marque pas assez d'écart entre les 7,8,9<sup>ème</sup> échelon et le 10<sup>ème</sup> ni entre le 10<sup>ème</sup> et le 11<sup>ème</sup> échelon

Ainsi dans le tableau actuel, un tiers des 10<sup>ème</sup> échelon ont moins de points de parcours de carrière que des 9<sup>ème</sup> échelon.

Il faut donc creuser l'écart entre les 9<sup>ème</sup> et les 10<sup>ème</sup> puis entre les 10<sup>ème</sup> et les 11<sup>ème</sup> échelon.

On pourrait proposer le barème suivant :

Enseignants du 7<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon : 5/10/15/25/40 points.

Les résultats seraient alors :

- 27 collègues au 11<sup>ème</sup>
- 10 collègues au 10<sup>ème</sup>

Par ailleurs, nous vous demandons également de porter une attention particulière aux collègues nés entre 1949 et 1955 qui ne peuvent pas être promus mais qui risquent de partir à la retraite sans atteindre la hors classe. L'examen de leur carrière montre que leur avancement s'est fait à l'ancienneté tout en ayant un parcours reconnu par l'institution : tutorat et chargée de mission d'inspection ou encore palmes académiques. Ce qui est regrettable c'est que l'institution n'a pas été en mesure de pallier ce retard par des inspections.

Concernant les avis : 10 collègues ne sont pas classés en raison d'un avis défavorable. 4 avis du corps d'inspection mettent en évidence des difficultés scientifiques ou pédagogiques, le SNES FSU espère qu'une formation ou une nouvelle inspection sera proposée aux collègues de façon à faire évoluer positivement ces avis. Cependant, un avis défavorable nous étonne en reconnaissant d'une part l'investissement du collègue dans la formation continue et en soulignant d'autre part le dernier rapport datant de 2007.

Les avis des chefs d'établissement reconnaissent et nous les en remercions, le travail des enseignants, ils n'ont donc pas de raison d'être « défavorables ». Un avis apporte un nouveau critère celui de « bonus » et de « différence entre deux dossiers », le chef d'établissement propose finalement de mettre en concurrence les enseignants.

Papeete, le 16 septembre 2015

Les élus des professeurs certifiés

SNES-SNESup-FSU