

Accès à la Hors Classe et mérite : la position du SIAES

Pour le *SIAES*, le mérite n'est pas un gros mot. La méritocratie est un des fondements de la révolution française et de notre république. Le *SIAES* défend l'élitisme républicain. Nous estimons que le travail de chacun doit être reconnu à sa juste valeur. C'est d'ailleurs ce que réclament les professeurs, les CPE, et plus largement l'ensemble des fonctionnaires. Ils sont attachés à la reconnaissance de leur travail quotidien et de leur investissement tout au long de leur carrière.

La valeur professionnelle des personnels doit être appréciée sur des critères objectifs et indiscutables, en prenant en compte l'ensemble de leur carrière, ce qui est loin d'être toujours le cas. Pour le *SIAES*, la prise en compte du mérite ne doit pas se traduire par de l'arbitraire, ni permettre des « règlements de comptes ». Elle ne doit pas conduire à des dérives telles que « le fait du prince » ou le « phénomène de cour ». Le mérite doit essentiellement être évalué sur ce qui constitue le cœur du métier de professeur : la qualité des cours dispensés, la transmission des savoirs et savoir-faire. Le *SIAES* revendique donc le droit pour les professeurs de contester en CAPA l'avis du chef d'établissement et/ou de l'inspection avant la décision du Recteur. Le *SIAES* est leur défenseur en commission.

Le *SIAES* est donc opposé à un système de promotion « tout à l'ancienneté », basé de façon dogmatique et stalinienne sur la date de naissance des professeurs.

Dans l'académie d'Aix-Marseille, quel que soit le corps de professeurs et chez les CPE, le nombre de candidats à l'échelon 11 est nettement inférieur au nombre de promotions possibles à la hors classe. Le *SIAES* estime normal que l'ancienneté soit prise en compte - sauf démerite avéré - et œuvre pour que les professeurs ayant fait une carrière complète dans la fonction publique soient admis à la retraite en ayant atteint l'indice terminal de la Hors Classe. Sauf exceptions (refus catégorique de l'inspection et/ou de l'administration), les collègues au 11ème échelon et les plus âgés du 10ème échelon bénéficiant des meilleurs avis ont pu être promus ces dernières années. Nos interventions en commission permettent d'atteindre cet objectif. Selon les corps, entre 90 % et 66 % des candidats à l'échelon 11 sont promus, ce qui est parfaitement légitime.

L'essentiel du débat lors des Groupes de Travail et des CAPA porte sur la répartition des promotions restantes qui représentent dans certains corps plus de la moitié du contingent. Le *SIAES* défend la promotion de professeurs au 10^{ème} échelon, voire au 9^{ème} échelon, bénéficiant des meilleurs avis et/ou de points diplômes et/ou de points bi-admissibilité et/ou de points « éducation prioritaire ». Il est à nos yeux totalement légitime qu'un professeur « plus jeune » (car ayant avancé au grand choix ou au choix, ce qui constitue une reconnaissance de sa valeur professionnelle), dont le mérite et l'investissement est reconnu, obtienne la hors classe alors qu'il est au 10^{ème} échelon, voire dans certaines conditions particulières au 9^{ème} échelon.

Le *SIAES* dénonce la dégradation d'avis - totalement injustifiée - dont sont victimes de nombreux collègues de la part du chef d'établissement ou du corps d'inspection. Ces collègues ont découvert, essentiellement suite à l'information diffusée par le *SIAES*, que l'avis d'un des évaluateurs était modifié à la baisse, sans aucune raison objective, et surtout la plupart du temps sans aucune explication. Pourtant Monsieur le Recteur, dans le Bulletin Académique n° 692, rappelle aux évaluateurs « l'importance de leur implication dans ce dossier » et que « Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre, qui ne seraient pas justifiés par une dégradation de la manière de servir, doivent être limités, littéralement motivés, et explicités aux intéressés. » Ces préconisations sont loin d'être respectées. Cela suscite, pour de nombreux collègues, de l'incompréhension, voire du découragement et le sentiment que leur valeur professionnelle n'est pas reconnue. **Il est inacceptable qu'un évaluateur modifie à la baisse l'avis attribué à un professeur l'année précédente au motif que ce dernier a été malade, ou absent pour congé maternité. Les professeurs ne peuvent pas admettre la modification à la baisse de l'avis « très favorable » qui leur avait été attribué pendant de nombreuses années au seul motif que des collègues « plus âgés » sont intervenus à titre personnel ou par voie syndicale pour que leur avis « sans opposition » ou « favorable » soit transformé en avis « très favorable ». Cela revient à fausser les équilibres - fragiles - du barème mis en place il y a de nombreuses années et légèrement modifié l'an passé.**

Les professeurs bénéficiant depuis de nombreuses années de l'appréciation « Excellent » du Recteur, alors qu'ils étaient aux échelons 7, 8 ou 9, ne comprennent pas la modification à la baisse de cette appréciation qui devient « Remarquable » à compter du moment où ils accèdent à l'échelon 9 ou 10 alors même qu'ils ont toujours deux avis « Très favorable » de la part des évaluateurs. **Difficile d'admettre que leur mérite n'est soudainement plus reconnu au prétexte qu'il faudrait, selon les autres syndicats, céder la place à des candidats plus âgés ayant des notes et des avis nettement inférieurs.** Nous refusons que le barème, outil certes perfectible, mais qui a l'avantage d'être commun à l'ensemble des candidats, et connu de chacun, soit artificiellement modifié en CAPA.

L'étude de la répartition des avis au sein de chaque discipline fait apparaître des inégalités de traitement des professeurs selon leur discipline de recrutement. Voici plusieurs exemples :

- Alors que dans les autres disciplines, les inspecteurs utilisent pleinement (ou s'approchent) du quota de 20 % d'avis « très favorable », en documentation les avis « très favorable » ne représentent que 13,87 % des avis attribués. 10 professeurs documentalistes supplémentaires auraient pu bénéficier d'un avis « très favorable ».

- Alors que dans les autres disciplines, les inspecteurs attribuent l'avis « sans opposition » de façon relativement marginale (3,70 % en lettres modernes, 11,16 % en anglais, 21,90 % en SVT, 33,70 % en histoire-géographie), l'avis « sans opposition » représente 44,76 % des avis en sciences physiques et 67,13 % en mathématiques. Cela pénalise gravement les professeurs de sciences physiques et de mathématiques. L'argumentation consistant à justifier de telles pratiques au prétexte que dans ces disciplines les professeurs de notre académie sont actuellement essentiellement aux échelons 7, 8 et 9, ne peut satisfaire le *SIAES*. En effet, attribuer pendant 5 à 10 ans l'avis « sans opposition » à des professeurs qui s'impliquent pour promouvoir leur discipline et transmettre des savoirs et savoir-faire aux élèves qui leur sont confiés est de nature à décourager ces professeurs et à leur faire perdre confiance en l'institution.

Sur la base des statistiques qu'ils réalisent avant chaque commission, les élu(e)s du *SIAES* dénoncent également les importantes disparités qui existent entre établissements (voir page 5 et consultez notre site internet).