

CAPA ECHELON SPECIAL 08 OCTOBRE 2020 DECLARATION DU SNEP FSU

Nous commencerons notre déclaration en reprenant in extenso des extraits de la note de service publiés au BO du 27 février 2020. Cette note précise les modalités de l'élaboration du tableau d'avancement à l'échelon spécial pour l'année 2020.

Afin de fluidifier l'accès à cet échelon et de préserver des possibilités de promotion lors des prochaines campagnes, une attention particulière sera portée à ceux d'entre eux qui sont les plus expérimentés. Je vous rappelle à cet égard que l'exercice d'au moins six mois de fonctions est nécessaire pour bénéficier d'une liquidation de la retraite calculée sur la base de la rémunération correspondante.

Vous accorderez une attention particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes. Vous veillerez à cet égard à présenter devant les commissions administratives paritaires un bilan annuel des avancements et des promotions de votre académie, intégrant des données sexuées.

Vous vous assurerez en outre que les dossiers des personnels exerçant dans l'enseignement supérieur ont bénéficié du même examen attentif que ceux des personnels exerçant dans le second degré.

Le tableau de promotion que vous nous présentez ce jour semble ne pas être en adéquation avec les termes de cette note de service ministérielle.

Vous continuez de privilégier la seule ancienneté dans l'échelon comme critère de départage pour tous les collègues disposant du même avis recteur, sans prendre en compte l'âge des collègues et leur proximité du départ à la retraite. Comme pour l'accès à la classe exceptionnelle, notre administration académique ne prend en aucun cas compte de la notion de fluidification pourtant clairement avancée dans la note de service.

Que dire de l'équilibre entre les hommes et les femmes qui est également un des grands absent de ce projet de promotion : une seule femme serait promue au milieu de six hommes.

Deux enseignants de l'enseignement supérieur seraient également promus parmi les sept collègues proposés au projet. Cette proportion ne nous semble pas juste. On peut également noter qu'un seul professeur exerçant au collège serait promu contre quatre effectuant leur service au lycée. Il semble plus facile d'être promu lorsqu'on exerce à l'Université ou dans un lycée nancéen que dans un collège perdu des Vosges.

Vous êtes sans doute loin d'imaginer à quel point vos tableaux d'avancement depuis la création de la classe exceptionnelle exaspèrent les collègues. Ils y perçoivent un manque total de prise en compte, voire de respect, de leur investissement dans leur métier et au sein de leurs établissements. Beaucoup assimilent ces promotions « au fait du prince ».

Des promotions au sein d'une corporation, au delà de leur caractère potentiellement contestable, peuvent être acceptées par les collègues mais à quelques conditions.

- Que le plus grand nombre d'entre eux puissent pouvoir y accéder (fluidification)
- Que ce tableau soit élaboré sur des critères clairs et justes.

Personne n'a à gagner à ce que la suspicion et l'injustice soient les premiers sentiments clairement exprimés par la majorité de nos collègues à la lecture des tableaux de promotion à la classe exceptionnelle ou à l'échelon spécial.