



SNES - Nouvelle-Calédonie

www.snes.nc

CAPL Certifiés 2019

Les Commissions Administratives Paritaires Locales d'avancement à la Hors Classe, à la Classe Exceptionnelle et à l'Echelon Spécial de la Classe Exceptionnelle des certifiés pour l'année 2019 se sont tenues le 10 juillet. Ces CAPLs étaient présidées par le nouveau Vice-recteur, Erick Roser.

Ces commissions ont débuté par la lecture d'une déclaration liminaire rédigée par le SNES-NC :

Déclaration Liminaire du SNES-NC

Cette commission siège dans un contexte national de luttes contre les différentes réformes qui touchent l'Education Nationale : réforme du lycée, du bac, de la Fonction Publique, et ceci face à un gouvernement fermé à toutes les demandes de discussions, sourd aux revendications, autoritaire dans sa volonté de transformer en profondeur notre système.

Nous combattons le projet de loi dit « de transformation de la Fonction Publique » dont les dispositions prévues ne sont ni plus ni moins qu'un projet de destruction du statut général et des services publics.

Dès le 1er janvier 2020, les CAP ne seraient plus consultées ni sur les mutations, ni sur les promotions ni sur les avancements ? Cela signifie que l'administration opérerait seule en ces matières, sans aucun contrôle collectif, laissant chaque fonctionnaire isolé face à sa hiérarchie et sans aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes.

La seule voie de recours possible pour l'agent serait l'utilisation de la procédure dite du recours administratif préalable obligatoire (le RAPO), déjà appliquée depuis près de 20 ans aux personnels militaires : les militaires eux-mêmes, par la voie de leurs associations professionnelles de défense, en demandant l'abrogation, qualifiant ce dispositif d' « outil efficace de discrimination et de régression du droit ».

La promotion à la Hors Classe fait notamment partie de ces opérations de carrière que le ministère souhaiterait traiter à l'abri des regards des représentants des personnels.

En Nouvelle Calédonie, la campagne 2019 d'avancement à la Hors Classe ne souffre pas d'injustices flagrantes, même si on peut s'étonner du faible nombre d'avis Très Satisfaisant, 11 pour 87 promouvables alors que la note de service 2019 confirme le quota de 45% d'avis Très Satisfaisant. Avec 12% d'avis Très satisfaisant, dont aucun pour le 11^{ème} échelon, la Nouvelle-Calédonie est loin du compte.

Nous nous félicitons de l'absence d'opposition à promotion dans ce tableau d'avancement 2019, contrairement à ce qui s'était produit l'année dernière.

Enfin, nous tenons à rappeler les problèmes rencontrés par les personnels pour accéder à leurs avis sur iprof, avis qui étaient encore inaccessibles il y a une dizaine de jours. Les commissaires paritaires n'ont d'ailleurs pas non plus eu la possibilité d'accéder aux dossiers via l'interface « i-prof Gestion ». Nous tenons cependant à remercier les services de la Division du Personnel pour leur disponibilité pendant cette campagne.

Les Commissaires paritaires du SNES-NC

Avancement à la Hors Classe

Après une courte déclaration improvisée par nos collègues de l'UT CFE-CGC (SFA), le Vice-recteur a pris le temps de répondre à notre déclaration liminaire, en prenant bien soin cependant de ne pas entrer dans le débat national de la réforme de transformation de la Fonction Publique...

Il a expliqué que le faible nombre d'avis Très Satisfaisants s'explique par les avis des collègues non promus qui sont figés d'une campagne à l'autre, les quotas ne s'appliquant que pour les nouveaux avis. Il s'est félicité de ne pas avoir eu à formuler d'objections, attitude que l'on ne peut s'empêcher de comparer à celle de son prédécesseur. Il est d'ailleurs à noter que le collègue qui avait été victime d'une objection en 2018 a été promu cette année.

Barème des avis du Vice-recteur

<i>Excellent</i>	145 pts
<i>Très satisfaisant</i>	125 pts
<i>Satisfaisant</i>	105 pts
<i>A consolider</i>	95 pts

En préambule, l'administration a rappelé les conditions d'émission des avis du Vice-recteur, qui sont issus de 3 origines : les rendez-vous de carrière 2018, les avis des recteurs des académies d'origine pour les collègues soumis à séjour qui ont déjà eu leur rendez-vous de carrière, et les avis basés sur le dossier et issus des campagnes précédentes pour les personnels qui n'ont jamais eu de rendez-vous de carrière.

Le barème est également composé de points d'ancienneté, à partir du 9^{ème} échelon plus 2 ans d'ancienneté. La valeur du barème total de chaque promu est la somme de ces deux barèmes : avis du Vice-recteur + ancienneté.

Barème ancienneté

9 ^{ème} échelon + 2 ans	0 pts
9 ^{ème} échelon + 3 ans	10 pts
10 ^{ème} échelon + 0 ans	20 pts
10 ^{ème} échelon + 1 ans	30 pts
10 ^{ème} échelon + 2 ans	40 pts
10 ^{ème} échelon + 3 ans	50 pts
11 ^{ème} échelon + 0 ans	60 pts
11 ^{ème} échelon + 1 ans	70 pts
11 ^{ème} échelon + 2 ans	80 pts
11 ^{ème} échelon + 3 ans	100 pts
11 ^{ème} échelon + 4 ans	110 pts
11 ^{ème} échelon + 5 ans	120 pts
11 ^{ème} échelon + 6 ans	130 pts

Il y avait cette année un contingent de 17 promotions possibles, pour 87 promouvables répartis comme suit : 11 du 11^{ème} échelon, 49 du 10^{ème} échelon et 27 du 9^{ème} échelon.

Le barème du dernier promu est de 155 points. Il est rappelé qu'en cas d'égalité de barème, la promotion se fait selon un faisceau d'indicateurs, en théorie non hiérarchisés, qui comprennent l'ancienneté dans le corps, dans le grade, mais aussi l'équilibre entre homme et femmes et entre disciplines.

Cette année, 11 femmes et 6 hommes ont été promus, issus de 11 disciplines différentes, et actuellement au 11^{ème} (10 promotions) et 10^{ème} échelon (7 promotions).

Avancement à la Classe Exceptionnelle

Pour rappel, le contingent des promotions à la Classe Exceptionnelle est réparti en deux viviers. Le vivier 1 est le vivier "fonctionnel". Il constitue 80% des promus et concerne les collègues qui ont atteint le 3^{ème} échelon de la Hors Classe et qui ont au moins 8 ans d'exercice en éducation prioritaire, en enseignement supérieur, en tant que formateur, etc. Le vivier 2 constitue seulement 20% des promus et concerne les collègues qui ont atteint le 6^{ème} échelon de la Hors Classe.

Le barème pour départager les promouvables est constitué de deux éléments : l'ancienneté et l'appréciation de la valeur professionnelle, formalisée par un avis du Vice-recteur. L'ancienneté a un barème qui va de 3 points (3^{ème} échelon de la Hors-Classe sans ancienneté) à 48 points (3 ans et plus d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon).

Barème des avis du Vice-recteur

<i>Excellent</i>	140 points
<i>Très satisfaisant</i>	90 points
<i>Satisfaisant</i>	40 points
<i>Insatisfaisant</i>	0 points

L'avis du vice-recteur est déterminé sur la base des appréciations littérales formulées par les chefs d'établissement et les IPR (voir barème plus haut). On constate le poids démesuré de l'avis du Vice-recteur par rapport à l'ancienneté dans le calcul du barème...

Pour cette campagne 2019, le contingent en Nouvelle-Calédonie était de 18 promotions possibles.

Depuis la note de service ministérielle du 23 avril 2019, les collègues qui enseignent en BTS ne sont plus éligibles au titre du vivier 1. Il en résulte une chute des promotions au titre de ce vivier : 3 dossiers recevables, et 3 promotions seulement pour ce vivier, alors que le contingent était de 14 promotions possibles !

Pour le vivier 2, la proportion « promu/promouvables » est constante depuis 2017 : 51 promouvables pour ... 4 promotions. A ce niveau, l'application du PPCR montre de sérieuses limites quant à la promotion des collègues en fin de carrière.

Le barème du dernier promu au vivier 2 est de 138 points.

Avancement à l'Echelon Spécial de la Classe Exceptionnelle

Comme le précise la note de service du 15 avril 2019, cette possibilité de promotion doit valoriser les collègues en fin de carrière.

Pour rappel, sont promouvables les collègues ayant au moins 3 ans d'ancienneté à l'échelon 4 de la classe exceptionnelle au 31 août 2019.

Echelon Spécial

Echelon spécial	durée	Indice Majoré
HEA 1	1 an	890
HEA 2	1 an	925
HEA 3		972

Le contingent était de 4 promotions, pour 9 collègues promouvables. Tous les collègues promus ont une ancienneté supérieure à 5 ans dans le 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle

Il n'y a pas de procédure d'acte de candidature, et il n'y a pas d'autre barème que l'avis du Vice-recteur. Chaque situation est automatiquement examinée et l'avis retenu est celui issu des campagnes 2017 et 2018 d'accès au grade de classe exceptionnelle.

Cette persistance de l'avis se révèle problématique car certains collègues se retrouvent pénalisés durablement par leur avis « satisfaisant » résultant des contingents imposés dans les campagnes précédentes de promotion à la classe exceptionnelle. Nous avons soutenu la contestation d'une collègue à ce sujet ; le Vice-recteur s'est engagé à consulter le Ministère.



Ce travail de questionnement, les commissaires paritaires sont les seuls à le mener.

C'est un exemple du caractère indispensable des Commissions Administratives Paritaires pour un fonctionnement sain des services publics, en péril aujourd'hui.

A l'heure où l'État promet à juste titre la parité entre femmes et hommes, il est incompréhensible que ce même gouvernement ait comme projet de supprimer la parité des représentants au sein des instances administratives.