



COMPTE RENDU DES CAPA DES SAENES DU 28 JUIN ET DU 2 JUILLET

Nos dernières CAPA ?

Le projet de loi destiné à vider les commissions paritaires de leur rôle de suivi des opérations de gestion des agents, pour les réduire en simple instance d'appel pour les contestations, a été voté.

Nous avons rappelé notre attachement au rôle des commissions paritaires : vérifier que les opérations de gestion sont menées dans le respect des règles (transmission des entretiens professionnels, des tableaux d'avancement, des demandes de mutation et des candidatures aux liste d'aptitude) et de façon équitable (référence à des barèmes et / ou des critères de classement).

L'administration nous a assuré que cette loi modifierait les modalités de dialogue social, mais ne n'en baissera pas la qualité. L'avenir nous le dira.

L'année prochaine, seules les promotions devraient continuer à passer en CAPA, les mutations n'y seront a priori plus traitées. Leurs modalités seront discutées dans le Comité Technique Administratif.

Un mouvement qui se réduit d'année en année :

Cette année, la quasi-totalité des postes ouverts au mouvement était en EPLE. Sur 45 personnes participantes au mouvement, 19 n'ont pas obtenu satisfaction, la plupart parce qu'ils avaient demandé un poste profilé, en particulier celui du lycée Charlemagne, dont la seule caractéristique qui le distinguait des missions habituellement exercées par des SAENES... était un logement de fonction dans un quartier prisé de Paris.

Une collègue s'est vue refuser une mobilité suite à un avis défavorable de sa hiérarchie, pour « nécessité de service » pour la 2^{ème} année consécutive, malgré l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales.

Nous avons d'ailleurs regardé les mobilités hors mouvement académique, et constaté que les sorties de notre ministère étaient largement supérieures aux entrées.

Les promotions, quelle étaient les chances de progressions cette année ?

- Tableau d'avancement en classe supérieure : 32 possibilités sur 286 promouvables (11% de chance)
- Tableau d'avancement en classe exceptionnelle : 19 possibilité sur 203 promouvables (9% de chances)
- Liste d'aptitude de C en B : 27 possibilités pour 449 dossiers parvenus, soit un peu plus de 6% de chance d'être promu par les candidats. C'est bien peu quand on sait que le travail des collègues de C se rapproche de plus en plus des missions exercées par les B.

Barème pour la liste d'aptitude : où sont passés les critères qualitatifs ?



SYNDICAT NATIONAL DE L'ADMINISTRATION SCOLAIRE
UNIVERSITAIRE ET DES BIBLIOTHEQUES
Section Académique de Paris



Dans les documents préparatoires, nous avons constaté que quasiment aucun collègue n'avait obtenu de points qualitatifs de « tuteurs ou formateurs » (10 points pour le tableau d'avancement) ou d' « interim » ou « faisant office » de responsabilités supérieures (30 points sur la LA non cumulables avec les 10 points de formateur.

Pourtant, nous savons que beaucoup de collègues exercent ce type de fonction.

La circulaire de gestion était beaucoup trop imprécise sur la manière de valoriser ces points : attestation écrite ? mention sur l'appréciation littérale ? mention sur le PV des CPE des universités ? Dans le formulaire de candidature, rien n'était indiqué. C'est d'autant plus dommage que ces critères permettraient de distinguer des dossiers méritants.

Nous avons demandé pour l'année prochaine que :

- **la circulaire de gestion soit pleinement explicite sur la manière de prouver l'exercice de fonctions ou de missions permettant de bénéficier de ces ponts « qualitatifs »**
- **les formulaires de candidature invite les candidats à préciser ces points-justificatifs à l'appui, comme c'est déjà le cas pour les admissibilités aux concours.**

Comme tous les ans, les collègues travaillant en établissements de l'enseignement supérieur sont classés par les commissions paritaires de leur établissement.

Bien que ces commissions aient un rôle consultatif, le Rectorat à Paris tient systématiquement compte de leurs avis... même si des personnes ayant d'excellents dossiers ne sont pas classées et si les premiers au classement ont un barème et une expérience bien inférieurs aux autres de la liste.

Les personnes ayant des barèmes élevés et dont les dossiers peuvent être excellents n'ont aucune chance d'être promus s'ils ne sont pas classés 1er par leur CPE. **Nous rappelons que les CPE ont été créés à la base pour les avancements de carrière des personnels ITRF, qui – à l'exception des C – sont gérés par le Ministère. Les personnels des EPLE quant à eux, ne sont pas classés par les CPE, ce qui crée une inégalité de traitement entre les personnels en fonction de leur établissement d'affectation.** Nous dénonçons cette inégalité, même si les CPE sont composées d'élus syndicaux, et que nous savons que les collègues d'université attendent d'elles qu'elles reconnaissent leur expérience et leurs compétences en soutenant leur dossier.

Cette année, nous avons vérifié l'ensemble des dossiers classés par les CPE et demandé la promotion des collègues justifiant des critères qualitatifs qui auraient dû les placer en haut du barème.

La descente continue dans les tableaux d'avancement.

Il y a 2 ans, pour le tableau d'avancement (TA) en classe exceptionnelle, pour la première fois à Paris, l'Administration n'avait pas proposé les premiers au barème, mais avait décidé de choisir les plus « méritants » parmi les 50 premiers classés.



SYNDICAT NATIONAL DE L'ADMINISTRATION SCOLAIRE
UNIVERSITAIRE ET DES BIBLIOTHEQUES
Section Académique de Paris



L'année dernière, le même choix s'est opéré... et cette année, l'administration a choisi de se détacher encore plus du barème en allant distinguer des « dossiers méritants » toujours plus bas dans le classement au barème, et cette fois-ci aussi bien pour les promotions en classe exceptionnelle que supérieure.

Nous rappelons le changement de grade n'implique pas de changement de fonction, contrairement à la liste d'aptitude, et est une progression de carrière normal pour un agent. Le choix des « heureux élus » s'est donc opéré sur des critères purement subjectifs, puisqu'il s'est fait sur la base d'appréciations littérales et par « univers » (répartition EPLE / services académiques / établissements supérieurs).

C'est un immense recul pour les collègues qui attendent depuis tant d'années que leur tour vienne et qui se sont vus refuser le TA. Les changements de grade ont donc fait l'objet de longues tractations entre les organisations syndicales et l'administration.

Pour le passage en classe supérieure, nous avons essayé de « repêcher » un maximum de personnes situées dans les premiers du barème.

Pour le passage en classe exceptionnelle, étant promouvables nous mêmes nous n'avons pas participé au débat. Nous nous sommes employés à rappeler notre attachement au barème.

Pourquoi le barème ?

Contrairement aux idées reçues, les barèmes prennent en compte d'autres éléments que l'ancienneté, comme l'admissibilité aux concours, les responsabilités exercées, ou encore des missions de formation. Classer des dossiers selon des barèmes clairement définis à l'avance permet d'assurer l'égalité des chances entre candidats.

En s'éloignant des barèmes, on arrive à des critères subjectifs qui se rapproche du favoritisme.... Combien même les dossiers sont excellents.

Il en découle une gestion de carrière de plus en plus individuelle, qui crée une concurrence toujours plus dure entre collègues au mépris des solidarités collectives, et qui fragilise considérablement nos statuts .

Aline CHALOT KONAK et Bernard HOURLIER, commissaires paritaires SAENES.



ANNEXE QUELQUES CONSEILS AUX COLLEGUES POUR LEUR DEMANDE DE PROMOTION

- Lisez la circulaire de gestion qui indique notamment les conditions à remplir pour être promouvables et les barèmes académiques. N'hésitez pas à la réclamer au Service des Ressources Humaines ou à votre service gestionnaire au Rectorat.
- A l'aide de la circulaire de gestion, calculez votre barème.
- Soignez votre dossier : il doit en ressortir une aptitude à exercer des fonctions supérieures. Au delà de votre dossier, soignez-votre carrière. Passez les concours et les examens professionnels quelque soit votre âge, essayez d'évoluer dans vos fonctions ou de varier les postes. Mettez vos compétences en valeur que ce soit dans votre dossier ou dans votre vie professionnelle.
- Joignez toutes les pièces justificatives vous permettant d'augmenter votre barème (admissibilité aux concours, attestation comme quoi vous exercez des fonctions supérieures ou des missions de formation)
- L'admissibilité à des concours au cours des 10 dernières années, permet d'augmenter le barème et donc d'augmenter ses chances d'être promu. Il faut donc veiller à ce que les fiches de notes prouvant l'admissibilité soient transmises au rectorat avec la fiche ou le dossier de candidature.
- La fiche de suivi syndical ne vous permettra pas d'être spécialement soutenus pour réclamer vos promotions en priorité, puisque nous réclamons le respect du barème, seul critère objectif pour départager les collègues. En revanche, elle nous permet d'être informés si vous avez été admissible à un concours ou si vous avez fait acte de candidature pour la liste d'aptitude...et de vérifier que le tout a été transmis au rectorat.
- Nous avons eu encore cette année le retour de collègues considérés comme « non candidats », alors qu'ils avaient préparé un dossier pour la Liste d'Aptitude. Certains établissements ont comme habitude de ne pas transmettre les dossiers non classés par la CPE. Il est donc important de se renseigner auprès du supérieur hiérarchique, des élus syndicaux de votre établissement et de la DRH pour suivre l'avancement de votre dossier. Vous avez aussi le droit de connaître votre classement en CPE. Vous pouvez également faire ces démarches en groupe, si vous connaissez d'autres collègues qui ont fait un dossier de LA ou qui sont promouvables en TA, surtout si votre établissement a comme habitude choisi de ne transmettre que certains dossiers.