

Déclaration

du SNES-FSU, du SNEP-FSU et du SNESup-FSU à la

CAPA

de hors-classe des agrégés du 7 mai 2012

Comme si la précédente n'était pas assez injuste, la nouvelle circulaire durcit les conditions d'accès à la hors-classe et exclut davantage encore les agrégés qui seraient en mesure d'en tirer bénéfice par deux dispositions nouvelles.

Le seuil imposé de bonifications exceptionnelles réservées aux échelons inférieurs au 11^{ème} passe de 10% à 15%. Cette modification ne manquera pas d'avoir l'effet budgétaire escompté. Dans l'immédiat, seront prononcées davantage de promotions qui ne coûteront rien à l'Etat et, parallèlement, il y aura davantage d'agrégés qui partiront à la retraite avec une pension calculée sur la base du 11^{ème} échelon seulement.

Désormais, ne seront transmis à la CAPN que les dossiers ayant reçu la bonification « Exceptionnel » ou « Remarquable ». Les années précédentes, des collègues ont été promus avec les mentions « Très honorable » ou « Honorable » car l'ensemble du barème les classait au-dessus de la « barre ». Le Ministère contourne maintenant son propre barème et, pour cela, il a recours à une bizarre arithmétique où 30 points et 10 points ont une nouvelle et même valeur car ils équivalent tous à zéro. Dans l'espace des différents avis, il distingue arbitrairement deux zones : l'une où l'avis garde toute sa valeur et l'autre où la valeur est affectée d'un coefficient zéro. Les mêmes avis primaires, les mêmes bonifications « Très honorable » ou « Honorable » prendraient cette fois un sens négatif et constitueraient un obstacle insurmontable. Il est certain que nos collègues réagiront à cette nouveauté. Il leur paraîtra assez étrange que les avis portés sur leur travail et qu'ils auront pu consulter puissent finalement être considérés comme nuls et non avenue, avec l'annulation pure et simple de leur dossier. Mais ils ressentiront aussi une profonde injustice quand ils découvriront que ces avis, qui n'avaient rien d'infamant, les disqualifient autant qu'un avis défavorable.

On retrouve ici à l'œuvre la tendance qui fait que chaque correction, loin d'être une amélioration, ne fait qu'ajouter incohérences ou injustices et que cette gestion des personnels qui se prétend individuelle et fine se révèle chaque fois plus grossière. Il ne s'agit encore que d'exclure comme sont exclus d'emblée les agrégés sans points de carrière s'ils n'ont pas la bonification exceptionnelle. Et pendant ce temps, depuis 2005, date de la mise en place de ce barème, les problèmes maintes fois observés perdurent. Les retards d'inspection constatés en GT vont jusqu'à 31 ans et, à plusieurs reprises, nous avons vu des agrégés au 11^{ème} échelon pour qui l'évaluation pédagogique de l'ensemble de leur carrière s'appuie exclusivement sur leur rapport de titularisation. Avec une fréquence analogue, des rapports d'inspection restaient, au troisième GT, toujours indisponibles.

Pour la première fois, il demeure encore au stade de la CAPA des avis de chefs d'établissement qui ont été dégradés sans explication et cela malgré la circulaire et les relances adressées. Le contingent d'avis « Très favorable » n'est parfois pas complètement utilisé mais nous remarquerons aussi que plusieurs chefs d'établissement, à la suite des relances effectuées, se plaignent d'un quota fixé sans justification rationnelle et qui ne leur permet pas de reconnaître la valeur de leurs enseignants. Enfin, ce contingent se porte sur les échelons inférieurs au 11^{ème} et, nous semble-t-il, dans une proportion encore plus grande que les années passées. Nous avons plusieurs fois dit qu'il était difficile, étant donné la mécanique très complexe de la hors classe, pour un chef d'établissement d'imaginer les conséquences de l'avis qu'il choisit. Cette remarque est encore plus vraie aujourd'hui. La lecture de la circulaire ministérielle et de la circulaire rectorale permet-elle de deviner qu'un « Favorable » exclut de fait un candidat ? C'est pourtant le cas puisqu'un dossier qui recueille deux avis « Favorable » est « Très honorable » et, comme tel, éliminé. Mais, et la preuve en a été apportée en GT, il est impossible de le savoir. Qui, du reste, irait imaginer que l'avis « Favorable » indispensable pour obtenir les points liés à l'exercice actuel en éducation prioritaire ne suffit pas à qualifier un dossier pour la CAPN ? Tout simplement, qui irait imaginer que dans le traitement ultérieur d'un dossier, le mot « Favorable » ait perdu tout son sens ?

Tout cela rend les avis encore plus fragiles qu'avant, même si nous avons noté avec satisfaction des changements positifs, après GT, de la part de l'une des Inspections dans la répartition de ses avis. Et donc nous vous demandons, Monsieur le Recteur, de bien vouloir examiner les dossiers qui sont soumis à votre avis, en n'écartant pas les enseignants concernés de ce qui reste encore le seul élément de revalorisation des agrégés.

Du fait des bons résultats de Versailles en CAPN, depuis plusieurs années, le nombre d'agrégés anciens dans la carrière s'est réduit. Il nous semble souhaitable, comme vous l'avez fait l'an passé, de ne pas utiliser les bonifications exceptionnelles qui resteront disponibles après cet examen. Calculé sur la base d'une utilisation complète du contingent, le taux des actuelles propositions au 10^{ème} échelon correspondrait à 15%. En corrélation avec ce qui nous venons de dire, nous vous demandons, Monsieur le Recteur, de faire en sorte que les propositions hors 11^{ème} échelon s'établissent à hauteur du seuil imposé. Nous n'avons pas effectué de choix entre des candidats à un échelon que l'on pourrait dire inopérant. Mais nous ne pouvons non plus faire cette proposition sans nous soucier d'une mise en œuvre qui serait en accord avec nos principes. Cette proposition pourrait s'appuyer sur un classement qui combinerait plusieurs critères objectifs : l'ancienneté dans l'échelon, le mode d'accès, la note pédagogique et l'ancienneté de la note, étant entendu que ceux qui ont été déjà proposés l'an dernier doivent le demeurer.

Pour terminer, nous voudrions remercier la DPE et Mr Tanjon pour le travail en GT et les bilans réguliers au fil des différentes réunions.