

Déclaration du SNES-FSU, du SNESUP-FSU et du SNEP-FSU à la CAPA Hors-classe des agrégés du vendredi 25 mai 2018

La commission administrative paritaire pour l'accès à la hors-classe des agrégés est la première à se tenir dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles dispositions du PPCR. Ces dispositions sont déployées dans **un contexte très défavorable : regel du point d'indice, compensation incomplète de la hausse de la CSG, rétablissement du jour de carence, report d'un an de certaines mesures de revalorisation, menaces sur le statut des fonctionnaires**. Les attaques contre le pouvoir d'achat des fonctionnaires et en particulier des enseignants ont été très nombreuses cette année. La revalorisation de nos salaires et de nos conditions de travail est plus que jamais attendue et nécessaire. **Les mobilisations successives, dans la Fonction publique et dans l'Éducation, témoignent d'un fort mécontentement contre la politique menée.**

La FSU avait pourtant obtenu, dans le cadre des discussions dites PPCR, des avancées, certes insuffisantes pour rattraper les pertes subies depuis le début des années 2000, mais qui permettent une translation vers le haut des carrières et des salaires. Malgré des insuffisances, les textes régissant les nouvelles carrières permettent une accélération du déroulement de carrière et **chacun peut désormais prétendre parcourir une carrière complète sur deux grades**. Le barème, national, qui s'applique à tous les corps, en minorant le poids des avis, permet théoriquement à chacun de pouvoir espérer une fin de carrière digne, grâce à l'accès à la hors-classe, puis, pour certains seulement pour le moment, à la classe exceptionnelle. **Que le nouveau barème permette de promouvoir tous les collègues au 11^{ème} échelon depuis plus de trois ans est bien sûr une avancée dont nous nous félicitons.**

Pour autant, **les changements introduits cette année dans le fonctionnement de l'accès à la hors-classe nécessitent à notre sens une concertation et des arbitrages nets avant que ne se tienne cette CAPA où est examinée la situation de 1256 collègues**. Une fois de plus cette année, les collègues agrégés vont faire les frais de la mise en place peu préparée des nouvelles carrières.

Nous n'avons pu disposer de documents de travail que tardivement pour le groupe de travail, alors que nous préparions parallèlement d'autres instances. Malgré les trois semaines écoulées entre le groupe de travail et la CAPA, malgré nos sollicitations répétées, il n'a été possible d'obtenir de nouveaux documents que moins de 48 heures avant la CAPA, ce qui ne nous a laissé qu'un temps très insuffisant pour le travail de vérification qui s'impose. Il ne s'agit en aucun cas de mettre en cause l'engagement des personnels du rectorat, qui font face cette année tout particulièrement, à une charge de travail considérable. Néanmoins, **dans un contexte où le rôle des instances de consultation paritaire est menacé, nous rappelons la nécessité, pour les représentants des personnels, de disposer de temps pour étudier les propositions de l'administration.**

Malgré le travail indéniable effectué par les services entre le groupe de travail et la CAPA, qui a permis la remontée des avis d'un certain nombre de collègues et une meilleure utilisation des avis TS, **le résultat ne répond pas à nos attentes**. Nous ne sommes pas parvenus à comprendre les critères qui ont guidé le travail de l'administration. Nous avons formulé dès le groupe de travail la demande d'une méthode prenant en compte des critères lisibles par tous, et permettant un travail efficace. Au lieu de cela, **il nous a été demandé d'effectuer des signalements au cas par cas, qui ne permettent pas finalement d'établir un tableau lisible, garantissant l'équité de traitement et la transparence à laquelle nous**

sommes attachés. Parmi les signalements très nombreux cette année, certaines propositions des organisations syndicales ont été retenues, la plupart ne l'ont pas été, sans qu'il nous soit possible de le comprendre. Les collègues concernés auront, eux, bien du mal à trouver une logique dans le système d'attribution des avis.

Les avis des évaluateurs primaires (chef d'établissement et IPR), contingentés et plus limités que ne le sont les avis "Excellent" et "Très Satisfaisant" du Recteur, ne peuvent être un point d'appui convaincant – d'autant qu'ils ne s'appuient plus sur aucune appréciation littérale les explicitant - , sous peine d'entraîner l'exclusion de collègues dont la valeur professionnelle n'est pas à démontrer mais qui n'ont que des avis "Satisfaisant". Ce sont pourtant en premier lieu ces avis qui ont guidé les choix de l'administration. Cela génère également des disparités de traitement entre disciplines et entre établissements.

Se pose aussi le problème de la conservation des avis jusqu'à la promotion à la hors-classe, précision qui figure dans la note de service. Cela induit, pour cette année et les années à venir, un travail fin sur la répartition des avis par échelon, mais aussi par année d'ancienneté dans l'échelon. La pérennité des avis (donc du barème lié) entraîne en effet un positionnement dans le tableau qui n'est pas supposé évoluer ensuite. Dès lors, **comment comprendre, notamment, que pas un collègue ayant moins d'un an d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon ne se voie attribuer un avis "Excellent" ?** En revanche, les avis TS attribués vont bien au-delà des 45% prévus. Il en va de même pour les collègues entrant dans le 10^{ème} échelon.

Il nous semble inévitable, cette année, de travailler en prenant en compte la contrainte de la conservation des avis et en répartissant les avis "Excellent" et "Très Satisfaisant" sur l'ensemble du tableau, en fonction des points d'ancienneté, afin qu'aucune cohorte ne puisse être pénalisée. Nous souhaitons cependant dès cette année souligner les problèmes que posera dès l'an prochain cette disposition. Les collègues ayant un avis "Excellent" seront majoritairement promus dès cette année (37 seulement ne sont pas proposés) ; de nouveaux avis "Excellent" ne pourraient alors être attribués qu'aux entrants dans la plage d'appel de la hors-classe ? Le rectorat dispose-t-il à ce sujet d'informations sur d'éventuelles évolutions de la note de service ?

Nous nous interrogeons par ailleurs sur le rôle joué par la note pédagogique dans l'attribution des avis. La note de service précise bien que l'avis s'appuie sur cet élément, or rien ne nous permet d'en faire le constat. Parmi les 11^{ème} non P : 32 ont une note supérieure à 52 (sur 75). Rien n'indique non plus que les notes pédagogiques trop anciennes aient été « rafraîchies », ce qui nous prive encore d'un critère objectif supplémentaire. Par ailleurs, les collègues du Supérieur n'ayant pas de note pédagogique, il eût été nécessaire de faire figurer au tableau les notes administratives également.

S'il est certain que le poids des avis est minoré dans le barème, ceux-ci conservent, aux yeux des collègues, mais aussi et surtout pour leur promotion plus ou moins rapide, un rôle qui reste significatif : le passage d'un avis "Satisfaisant" à un avis « Très Satisfaisant » ou d'un avis « Très Satisfaisant » à un avis « Excellet » fait gagner deux ans. Aussi regrettons-nous de constater une fois de plus que les avis n'ont pas été communiqués aux intéressés, du moins pas dans un délai permettant de formuler à leur sujet une quelconque observation. D'autant que les contraintes fixées par la note de service concernant la distribution des avis sont de nature à susciter chez les collègues des interrogations : **le contingentement des avis des évaluateurs primaires et la nécessité d'équilibrer les avis en fonction de l'échelon ont pu entraîner ce que les collègues ne manqueront pas de**

considérer comme des dégradations d'avis. Cela ne peut générer que de l'incompréhension.

Cette année encore, nous ne parvenons pas à lire clairement le traitement réservé aux collègues ayant accédé au corps sur liste d'aptitude. Certains, qui y ont accédé en 2017, ont un avis "Très Satisfaisant". D'autres, dont la LA date déjà un peu (2015) n'obtiennent pourtant qu'un avis "Satisfaisant", alors même que leur départ en retraite est vraisemblablement imminent. **Les collègues devenus agrégés par concours interne nous semblent aussi souvent avoir été pénalisés, peut-être du fait de leur ancienneté dans le corps, alors que leur engagement et leur valeur professionnelle ne peuvent en aucun cas être remis en cause.**

Le rectorat fait le choix cette année d'utiliser, pour dix collègues, la possibilité de s'opposer à leur promotion. Cette opposition ne peut, selon les termes de la note de service, être utilisée qu'à titre exceptionnel. Même rapporté au nombre de promouvables de l'académie, le nombre d'oppositions nous semble aller au-delà de ce caractère exceptionnel. Quatre d'entre eux sont en rang utile. Sept sont au 11^{ème} échelon. Nous continuons de réclamer une clause permettant la promotion automatique des collègues ayant le plus d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon, quel que soit l'avis porté. Nous souhaitons également revenir sur la situation d'un certain nombre de collègues ayant un avis « A consolider » (32 au total) dont la situation nous interroge.

Outre la question de la conservation des avis, **nous sommes, pour cette année, dans l'incertitude concernant le ratio promus / promouvables. C'est particulièrement problématique s'agissant d'une opération en deux temps.** Cet élément est en effet déterminant dans le choix des propositions formulées, dont nous ne savons, à ce jour, quelles chances elles ont d'être retenues pour une promotion. L'absence d'harmonisation entre les différentes académies nous semble, pour cette opération, particulièrement problématique elle aussi, et propre à générer d'importantes inégalités entre académies.

Nous continuons à revendiquer une carrière pouvant être parcourue sans barrage de grade et, dans l'attente, un accès à la hors-classe sécurisé pour les collègues ayant le plus d'ancienneté ou proches de la retraite.