



Déclaration préalable SNES / SNEP-FSU

CAPA d'accès à la Hors-Classe du corps des agrégés

28 mai 2019

Cette CAPA s'ouvre alors qu'en ce moment même est soumis au vote de l'Assemblée nationale le projet de loi Fonction publique, un projet qui remet en cause la notion même de Fonction publique, et à travers elle, le statut protecteur, créé pour les fonctionnaires et pour la population et mis en place pour éviter de reproduire les erreurs du régime de Vichy. Ce projet de loi, néfaste pour les agents comme pour les usagers, dont le gouvernement prétend qu'il a fait l'objet de concertations, n'a pourtant absolument pas évolué en ce qui concerne le dialogue social et les instances paritaires, malgré l'opposition unanime des organisations syndicales.

Chaque opération de carrière démontre le caractère indispensable des instances paritaires pour la mise en œuvre dans la transparence et le respect de l'équité des règles fixées par le Ministère, et connues de tous. Les instances paritaires ne joueraient pourtant plus aucun rôle dans l'examen des carrières et des mutations.

Nous examinons aujourd'hui le tableau d'avancement à la hors-classe du corps des agrégés. Nous avons obtenu, avec la mise en place des nouvelles carrières, dans le cadre du PPCR, des modalités d'accès à la hors-classe beaucoup moins restrictives que celles qui existaient lors de sa création, en 1989. Aujourd'hui, tout collègue a donc vocation à parcourir une carrière complète sur deux grades. Aujourd'hui, tout collègue ayant fait une carrière complète, est assuré d'accéder au plus tard au bout de 3 ans dans le 11^{ème} échelon, à ce deuxième grade, qui assure une meilleure rémunération pour sa carrière à venir et, tant que le système de calcul de la pension de retraite demeure, une pension plus confortable. Aujourd'hui, l'accès à la hors-classe se fait selon un barème, national, et qui fait la part belle à l'ancienneté. **Nous avons encore, jusqu'à aujourd'hui, les moyens de nous assurer de la mise en œuvre de ces principes. Demain, la notion même de contrôle paritaire par les élus disparaîtrait, et avec elle, toutes les garanties dont la mise en place des nouvelles carrières au 1^{er} septembre 2017 est porteuse.** Sans contrôle paritaire, l'accès à la hors-classe pour tous pourrait cesser d'être mis en œuvre. Comment, en effet, s'assurer de la promotion des collègues en fonction de leur barème, si les instances paritaires ne sont plus même consultées sur les actes de gestion des carrières ?

La campagne de promotion à la hors-classe permettra à terme la promotion de 17 % des promouvables. Plus de 25 % des collègues actuellement en activité ont déjà accédé à la Hors-classe, et nous ne pouvons que nous féliciter de ce résultat d'un travail mené depuis 1989, pour faire de la hors-classe un grade accessible à tous. Nous savons déjà aujourd'hui que la campagne de cette année, du fait d'un barème qui joue le rôle de régulateur, permettra l'accès des collègues les plus anciens dans la carrière à ce second grade.

Et pourtant, cette opération dont le résultat global ne pourra être que satisfaisant nous laisse déjà entrevoir ce que sera la suite. L'examen du tableau d'avancement à la hors-classe est en effet une opération qui intervient en bout de chaîne, alors que nous avons été privés, en amont, de bien des moyens de contrôle ; **l'Administration, à tous les niveaux, en organisant la réduction des informations fournies aux organisations syndicales, semble en effet préparer la fin d'un système qui, pour comporter des aspects contestables, n'en était pas moins transparent,** permettant de connaître l'intégralité des avis et des barèmes retenus, pour une opération qui concerne cette année plus de 1200 promouvables pour la seule académie de Versailles.

Depuis la mise en place des nouvelles carrières, nous avons demandé, inlassablement, à pouvoir disposer de la liste des collègues devant faire l'objet d'un rendez-vous de carrière. Nous avons également demandé à avoir connaissance des grilles d'évaluation des collègues et des appréciations portées. Aucune de ces demandes, pourtant réitérées, n'a abouti. Or, elles nous auraient permis, en amont de la CAPA de la hors-classe, dont ce n'est plus l'objet, de pouvoir revenir sur les avis finaux attribués aux collègues. Nous n'avons pu obtenir de l'Administration rectorale aucune information sur le nombre de recours formulés auprès du Ministère ni sur les avis revus. Nous renouvelons notre demande de pouvoir disposer de ces informations.

Un accès facilité à la hors-classe facilité ne peut conduire à nier le rôle des organisations syndicales dans cette opération. Or, la manière dont s'est déroulée la CAPN de contestation au Ministère illustre précisément le refus de l'Administration de rendre des comptes sur l'évaluation des personnels, qui aurait pourtant dû pouvoir être discutée, dans la mesure où elle reste un élément décisif pour la date de promotion des collègues à la hors-classe : en CAPN, alors que les collègues du 9^{ème} échelon avaient, plus massivement que ceux des 6^{ème} et 8^{ème}, contesté leur appréciation finale, il n'a pas été possible d'examiner l'intégralité de leurs contestations ! C'est la possibilité même de contester l'appréciation finale, pourtant inscrite dans les textes, qui a ainsi été déniée aux collègues. Cette situation a conduit les organisations syndicales à prendre la décision, tout à fait exceptionnelle, de quitter la séance. Malgré ce refus du Ministère d'appliquer les textes, il ne serait plus possible, pour les 158 collègues ayant fait l'objet l'an dernier d'un rendez-vous de carrière, de revenir sur cet avis ?

Le fait, par ailleurs, **que, dans le tableau que nous examinons ce jour, seuls les 158 collègues ayant eu leur rendez-vous de carrière en 2017-2018 aient eu réglementairement la possibilité de contester leur appréciation est très problématique en termes d'équité de traitement.** L'intégralité des autres collègues du tableau se sont vu attribuer un avis, lui aussi pérenne, mais dont ils n'ont le plus souvent pas été informés, et qu'il ne leur sera donc pas possible de contester ! Si cet avis a du moins pu être discuté lors de la CAPA 2018 pour les 1012 collègues déjà éligibles à la hors-classe l'an dernier, cet avis, sans avoir pu être contesté, n'est plus susceptible d'évolution.

Les opérations de promotion à la hors classe des années précédentes, tout comme les recours qui ont pu être formulés, ont pourtant montré combien les avis peuvent être sujets à contestation. **Si la pérennité des avis constitue un progrès en ce qu'elle sécurise l'accès à la hors-classe et permet une visibilité sur la date d'accès à ce second grade, elle pose bien entendu aussi problème, car elle ne permet pas la prise en compte d'erreurs, toujours possibles, ou encore d'évolutions positives dans les pratiques des collègues.** La situation des 17 collègues ayant un avis Rectrice « A consolider » ne serait donc plus examinée. Nous nous félicitons bien sûr de l'absence, cette année, d'opposition Rectrice à la promotion, mais ne pouvons nous en contenter.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous avons demandé que les avis, qu'ils aient été rendus cette année ou en 2018, puissent être contestés. **La possibilité de contester est supposée avoir été ouverte aux 61 collègues n'ayant pas reçu d'avis lors de la campagne de 2018, et qui se sont vu attribuer pour la campagne 2019 un avis des évaluateurs primaires.** De fait, certains des avis portés sur ces collègues sont particulièrement surprenants, au vu des éléments dont nous disposons. Et comment comprendre les avis « Satisfaisant » pour des collègues dont les grandes qualités ont été reconnues puisqu'ils ont accédé à la Liste d'aptitude en 2018. Comment comprendre l'avis « A consolider » attribué par le Chef d'établissement (le seul avis de ce type dans le tableau !) à une collègue ayant accédé au corps des agrégés en 2018 ?

La possibilité de contester reste cependant très théorique : **les collègues sans avis ont-ils réellement été informés des avis reçus ? Ont-ils été destinataires d'une quelconque information leur signalant la possibilité de contester, de la part de l'Administration ?** Malgré l'opacité volontaire de la procédure, certains collègues ont, à notre connaissance, formulé un recours pour contester les avis

obtenus. Nous n'avons eu aucune information sur ces contestations lors du groupe de travail et souhaitons pouvoir examiner ces situations à l'occasion de la CAPA.

Aussi notre interrogation principale porte-t-elle, à l'occasion de cette CAPA, sur les critères qui ont prévalu dans l'évaluation des collègues. **Sur quels éléments du dossier se sont fondés les chefs d'établissement et les IPR pour porter leurs avis ?** Les fichiers qui nous ont été fournis, par le peu d'informations qu'ils comportent sur la carrière des collègues, ne nous permettent pas de le comprendre. Quels ont ensuite été les critères pour l'avis Rectrice ? Dans le projet qui nous a été soumis pour le groupe de travail, la quasi-totalité des avis Rectrice, soumis à des quotas, avaient déjà été distribués. La méthode adoptée par l'Administration laisse pourtant bien peu de place à la discussion. **Nous sommes en désaccord avec des pratiques qui verrouillent par avance toute possibilité de faire évoluer le projet.**

Nous avons compris, lors du groupe de travail que les mêmes quotas d'avis avaient été attribués par échelon, d'une part aux collègues ayant eu leur rendez-vous de carrière, d'autre part aux collègues n'ayant pu en bénéficier. Or, nous constatons que ce n'est pas le cas : Pour les 158 collègues ayant eu un rendez-vous de carrière l'an dernier, le quota de 10% d'avis Excellent a pu être dépassé, suite certainement aux contestations (23 ont un avis Excellent, soit 14,55% ; 77 TS = 48,7%). Que les quotas s'appliquent alors plus strictement aux collègues n'ayant pas eu de rendez-vous de carrière (3 EXC pour 25 = 12%) est incompréhensible !

S'il semble une évidence pour l'Administration que les avis des évaluateurs primaires déterminent l'avis Rectrice et que, par conséquent, deux avis Satisfaisant ne puissent entraîner un avis Rectrice TS, cette règle ne nous semble pas devoir être appliquée avec une absolue automaticité. **Les collègues n'ayant pas eu de rendez-vous de carrière, pour des raisons que nous ne comprenons pas toujours, ont nécessairement été pénalisés lorsqu'ils n'étaient pas connus des évaluateurs au moment de l'attribution de l'avis.**

L'expérience des années précédentes nous conduit à considérer avec circonspection les avis « Satisfaisant ». Il nous a été affirmé, lors du groupe de travail, que l'évaluation avait été conduite par les évaluateurs primaires pour l'intégralité des collègues. Rien ne nous permet de nous en assurer, aucun avis n'ayant à être motivé par une appréciation littérale, et il faut reconnaître cependant que nous nous en sommes étonnés : les récentes opérations de carrière ont montré combien les évaluateurs primaires peinaient à s'acquitter de l'intégralité de leur tâche. **Que les avis « Satisfaisant » aient été portés volontairement ou non, nous savons bien par ailleurs qu'ils sont trop souvent portés par défaut,** lorsque les évaluateurs primaires ne connaissent pas le personnel en question. Dès lors que le rendez-vous de carrière n'a pu avoir lieu, il nous semble très problématique que l'évaluation, et la date de promotion qui en découlera, résultent directement du fait que le personnel est connu ou non des corps d'inspection, dont l'avis a été prépondérant. Il est possible, pourtant, pour des collègues qui n'ont pas pu être vus en rendez-vous de carrière, de fonder l'évaluation sur des critères objectifs et qui permettent de rendre compte de l'ensemble de la carrière. **Lors du groupe de travail, le critère de l'Ancienneté générale de service, éventuellement croisé avec d'autres critères, a été proposé, et nous semble le plus pertinent.** Les documents fournis s'avèrent cependant insuffisants pour pouvoir porter les avis en fonction de critères communs à tous. **Il est clair en tout cas que l'appréciation de la valeur professionnelle reste très aléatoire, justifiant la revendication du SNES-FSU d'un déroulement de carrière au rythme le plus favorable, déconnecté de l'évaluation, permettant à tout l'accès, dans barrage de grade, à une échelle de rémunération revalorisée.**

Une fois tranchée la question des avis se pose celle des propositions qui remonteront au Ministère. **Nous sommes très attachés à ce que le barème, élaboré de manière à ce que les collègues les plus avancés dans la plage d'accès à la hors-classe soient promus les premiers, soit respecté.** Nous nous opposons formellement à la proposition qui a pu être faite de promouvoir prioritairement les collègues

ayant de l'ancienneté dans le 10^{ème} échelon, sous prétexte qu'ils tireraient un bénéfice financier immédiat du reclassement à la hors-classe. En effet, l'évolution à venir de la carrière des collègues promus doit également être prise en compte. Et **la promotion à la hors-classe ouvre, par la suite, la perspective d'une promotion à la classe exceptionnelle, qui doit bien, quant à elle, être réservée aux collègues les plus avancés dans la carrière.**

Nous nous interrogeons sur les critères de départage qui ont été retenus, entre deux collègues ayant le même barème. Le critère ultime retenu par défaut par l'application est l'ordre alphabétique. Il nous semble aller de soi que ce critère ne peut être retenu et qu'en fonction de la liste retenue pour les propositions rectorales, ce critère, qui découle seulement d'un paramétrage par défaut de l'application, aura à être revu.

Nous tenons pour finir à remercier pour finir la cellule des actes collectifs pour la qualité des documents mis à notre disposition et des échanges.