



HORS-CLASSE DES AGRÉGÉS

CAPA DU 5 MAI 2008

SNEP, SNES, SNESUP-FSU : déclaration liminaire

CETTE CAPA SE DÉROULE DANS UN CONTEXTE DIFFICILE POUR LA PROFESSION ET POUR LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION

Avant de nous consacrer à l'ordre du jour de notre instance, nous devons vous dire toute notre préoccupation devant les conditions dans lesquelles se prépare la rentrée prochaine, et notre désapprobation devant les fermetures de postes décidées lors du dernier CTPA. Ces décisions ont suscité, outre des manifestations lycéennes, une mobilisation de la profession qui va se poursuivre et s'amplifier dans les semaines à venir ; personnels de l'académie la plus mal dotée de France, nous continuerons d'exiger pour nos établissements, devant le représentant du ministre et jusque dans la rue, les moyens nécessaires à la réussite de tous les jeunes.

RAPPEL : LA HORS-CLASSE EST UN DÉBOUCHÉ DE CARRIÈRE

Avant toute chose, rappelons que pour imparfaite qu'elle soit, la hors-classe est un acquis des luttes des personnels ; c'est pourquoi nous demeurons extrêmement vigilants à tout ce qui pourrait la détourner de sa vocation première : débouché de carrière dans le cadre d'une fonction publique de carrière, et non outil de management.

De fait, c'est ce que confirment et la grille de rémunérations à laquelle elle correspond, et le fonctionnement des reclassements : c'est après un séjour de 4 ans dans le 11^e échelon de la classe normale qu'un professeur agrégé tire un bénéfice financier immédiat d'une promotion à la hors-classe. Nous reviendrons sur cette donnée tout à fait déterminante pour les opérations qui nous concernent aujourd'hui.

Plus largement, nous rappelons la revendication du SNES et des syndicats de la FSU sur la hors-classe, à savoir sa disparition et l'intégration de ses indices de rémunération aux 11 échelons de la classe normale actuelle, avec refonte de la grille salariale. En tout état de cause, il nous semble utile de rappeler ici l'attente de la profession en matière de revalorisation salariale, attente d'autant plus forte que depuis plusieurs années, tout agrégé bloqué au 11^e échelon voit son pouvoir d'achat s'amenuiser au fil du temps, sans perspective d'évolution. Cette forte aspiration de la profession à une revalorisation se double d'une autre exigence, naturelle : les promotions doivent être attribuées dans la plus grande équité et la plus grande transparence.

Or, depuis 2004, notre inquiétude est grande à cet égard.

LES NOUVELLES MODALITÉS D'ACCÈS À LA HORS-CLASSE, IMPOSÉES EN 2004, CRÉENT DES CONDITIONS PROPICES À L'ARBITRAIRE ET À L'OPACITÉ

...opacité aggravée encore par la non publication à cette heure des ratios de promouvables pour la promotion que nous avons à traiter aujourd'hui : une nouvelle fois, nous n'y verrons pas une marque de respect de la part de l'État-employeur...

CARRIÈRES RALENTIES ET « PARCOURS DE CARRIÈRE »

La clause privant de points d'ancienneté de carrière (un tiers des points offerts au barème !) les agents reclassés au 11e échelon ou promus à l'ancienneté aux 10e et 11e échelon écarte de la promotion 38 des 85 collègues ayant 4 ans d'ancienneté et plus dans le dernier échelon de la classe normale. La plupart pourtant, y compris au regard des critères d'évaluation que nous contestons, n'ont pas « démerité ».

Nous espérons pouvoir, au moins comme l'année dernière et si possible encore mieux, tenter un « repêchage » de ces candidats.

AVIS DISCRÉTIONNAIRES ET « VALEUR PROFESSIONNELLE »

En faisant reposer un autre tiers du barème sur des avis discrétionnaires, publiés tardivement dans des conditions sur lesquelles il y a toujours beaucoup à redire, le ministère prétend mieux reconnaître et valoriser le « mérite » individuel... Présentation qui ne résiste pas un instant à l'analyse : nous dénonçons cette individualisation des carrières, sur le principe et sur le fait qu'elle n'offre de surcroît aucune garantie d'évaluation rigoureuse et équitable des parcours individuels. De fait, alors que l'ensemble d'une carrière devrait être pris en compte, c'est une sorte d'image instantanée de la « valeur professionnelle » qui s'y substitue, appréciée de manière subjective et fluctuante, voire potentiellement de manière dissimulée et injuste.

La lecture fine des avis émis par les corps d'inspection et par les chefs d'établissement confirme malheureusement une bonne partie de nos craintes. Sans doute la perception globale par les évaluateurs des rouages de ces opérations est-elle encore perfectible, notamment en ce qui concerne l'idée d'un tableau mêlant toutes les disciplines. Cela suppose une harmonisation entre disciplines beaucoup plus aboutie que ce que nous avons pu constater : ainsi, si les inspections d'Allemand et d'Italien utilisent bien leur contingent de 20% d'avis « Très favorable », celles de sciences physiques et d'économie-gestion n'en utilisent respectivement que 6 et 8%... De même, les deux tiers des candidats ayant passé 4 ans dans le 11^e échelon bénéficient d'un avis « très favorable » en histoire-géographie, contre 12,5% seulement en anglais. Quant à la globalité des avis émis par l'inspection, il est tout de même extraordinaire de constater que seuls 118 avis « très favorable » ont été attribués pour 216 autorisés, pendant que 40 candidats ayant 4 ans d'ancienneté dans le 11^e échelon étaient privés de ce précieux sésame. Au niveau des avis émis par les chefs d'établissements, si l'exercice statistique est délicat, le constat de l'extrême diversité, pire encore de la versatilité des avis émis, conforte le jugement négatif que nous avons sur la procédure -et sur ce que nous promettent certaines préconisations du rapport Pochard, mais ce n'est pas le sujet aujourd'hui.

Au total, ce sont bien les deux tiers du barème qui sont potentiellement sujets à caution, dans des conditions telles que de nombreux collègues parfaitement « méritants » risquent d'être privés de leur débouché de carrière.

C'est dire notre responsabilité dans le cadre de cette instance. Justement, à l'heure d'évoquer notre responsabilité d'élus, nous tenons à dire ici tout le prix que nous accordons en général au paritarisme comme traduction du droit de regard et d'expression de la profession, par ses représentants élus, sur les opérations de gestion qui la concernent. Or, dans le cadre des discussions sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, le gouvernement prévoit la révision du rôle des commissions paritaires. Des questions essentielles telles que les mutations et les titularisations, ne seraient plus soumises à l'avis des commissions paritaires avant décision de l'administration. En tant que représentant du ministre dans cette instance, nous vous prions de lui transmettre notre indignation et notre exigence que soient confirmées les compétences actuelles des commissions paritaires.

LA RESPONSABILITÉ QUI NOUS INCOMBE

Malgré un outil imparfait, malgré un cadrage incertain, nous avons ici la responsabilité de faire prévaloir deux principes simples : 1/ proposer prioritairement des candidatures qui peuvent obtenir la promotion en CAPN ; 2/ proposer prioritairement, pour le 1^{er} septembre prochain, des promotions qui auront un effet financier au 1^{er} septembre prochain –à titre d'exemple, un agrégé qui vient d'accéder au 10^e échelon, s'il était promu à la hors-classe au 1^{er} septembre 2008, en tirerait bénéfice au 1^{er} mars 2015. Est-ce bien raisonnable ? Non, bien sûr : ce sont bien les personnels au 11^e échelon, et plus particulièrement ceux qui y ont passé quatre ans ou plus, qui doivent retenir toute votre attention.

C'est le parti que vous aviez pris l'an passé, avec l'effet bénéfique que l'on sait : 70 promotions en CAPN au lieu de la cinquantaine que nous promettait la simple projection du ratio « promus/promouvables ». Compte tenu de la structure démographique de notre académie, nous ne pouvons que nous en féliciter. De même, cela ne peut que nous conforter dans la démarche que nous préconisons et la méthode de travail que nous vous proposons.