



HORS-CLASSE DES AGRÉGÉS

CAPA DU 27 AVRIL 2015

SNEP, SNES, SNESUP-FSU : déclaration liminaire

[...] Nous sommes réunis aujourd'hui autour de l'étude du tableau d'avancement à la hors-classe, ou du moins de son étape académique, en amont des décisions ministérielles. Et c'est une grande satisfaction pour nous, représentants des personnels, de nous retrouver face à vous, représentants de l'employeur, dans ce cadre paritaire, pour aborder des questions relatives aux carrières des professeurs agrégés de l'académie. Nous avons en effet beaucoup à dire, voire à redire, sur le sujet.

LE CONTENTIEUX SALARIAL S'EST PROFONDEMENT ENKYSTÉ

POUR NOTRE PROFESSION, UNE PERSPECTIVE DE DECLASSEMENT

Le contentieux salarial qui s'est noué depuis de trop nombreuses années déjà autour de la dégradation de la valeur du point d'indice s'est encore accentué depuis 2010 avec le gel du point d'indice, jusqu'en 2017 (un septennat !). Pour la profession, les proportions prises par cette dégradation sont devenues clairement insupportables : aujourd'hui, en parité de pouvoir d'achat, un agrégé au 11^e échelon gagne un peu moins qu'un agrégé au 9^e échelon dans les années 1990. C'est proprement scandaleux.

Tout aussi scandaleuse est la présentation faite par le ministère de la fonction publique de la situation des enseignants dans le cadre des discussions sur le PPCR, allant jusqu'à se féliciter de la revalorisation des débuts de carrière... qui vient d'être annulée. Nous espérons voir émerger au fil de ces discussions avec la Fonction publique des propositions de « rénovation des grilles » plus décentes (et mieux financées) que ce qui a été présenté jusque-là. Il en va de l'attractivité du métier, et du respect de l'État pour ses serviteurs qu'il envoie quotidiennement sur le front de la cohésion et de l'équité de notre société. Nous valons mieux que cela.

CE QUE VEUT LA PROFESSION

Pour le SNES et les syndicats de la FSU, et c'est dans cette analyse que se retrouve la profession, il est clair en effet que nous arrivons « au bout » de ce que la hors-classe (après bien des péripéties dans son histoire) peut apporter en termes de revalorisation ; l'étape suivante, ce doit être l'intégration des indices de rémunération de la hors-classe à la classe normale, dans une carrière en 11 échelons revalorisés, et parcourus à un rythme unique.

DANS CE CONTEXTE, L'ACCES A LA HORS-CLASSE EST UN SUJET SENSIBLE

UN RAPPEL UTILE : NOUS RELEVONS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE CARRIERE

Une vraie refonte de la grille et de la carrière, nous n'y sommes pas encore. En attendant, avec la hors-classe, ce dont il est question aujourd'hui en premier lieu, c'est du droit à la carrière des professeurs agrégés parvenus au dernier échelon de la classe normale, et dont le salaire réel s'érode : nous le répétons,

« qui n'avance pas recule », c'est dire tout le bien que nous penserions de l'éviction du tableau de tout ou partie des enseignants au 11^e échelon !

Car ce qui doit primer dans ces opérations, c'est bien le principe de la fonction publique de carrière -et ce que nous disons là n'est pas idéologique mais inhérent au statut : la hors-classe est un débouché de carrière pour tous ; c'est l'esprit même de cette promotion, qui a été -ne l'oubliez jamais- gagnée par la mobilisation des personnels.

LE MINISTERE A PRIS LA MESURE DU PROBLEME

C'est en outre ce que stipule la ministre elle-même :

- dans le cadre de la modernisation des métiers de l'éducation nationale, le 13 novembre 2014 : « tous les enseignants ont vocation à bénéficier de cet avancement avant la fin de leur carrière » ;
- dans sa circulaire parue au BO du 1^{er} janvier 2015 : « Tous les professeurs agrégés dont la valeur professionnelle est reconnue ont vocation à bénéficier de cet avancement avant la fin de leur carrière ».

LA PROPOSITION DE TABLEAU ACADEMIQUE

DES PROPOSITIONS NON CONFORMES AUX ORIENTATIONS MINISTERIELLES

Eu égard aux nouvelles orientations ministérielles, la lecture du projet de tableau est surprenante –et pour le moins décevante : un tableau qui évince 25 candidats au 11^e échelon sur les 90 que compte l'académie n'est tout simplement pas conforme aux nouvelles orientations données par la ministre. C'est un peu comme si Madame la rectrice faisait grève le 19 mai prochain pour dénoncer la réforme du collège...

COMMENT Y REMEDIER ?

Le tableau qui nous est proposé est donc encore largement perfectible, à condition de faire prévaloir un objectif de bon sens : proposer en rang utile, avec toutes leurs chances d'aboutir, des candidats utiles, c'est-à-dire des candidats 1/ dont le barème est suffisant pour être promu, et 2/ dont le reclassement offre un bénéfice réel et immédiat, en espèces sonnantes et trébuchantes.

Il faut mesurer l'enjeu que représente l'acte de promouvoir qui peut l'être au moment où il peut l'être, quand rien de sérieux ne s'y oppose : en termes de possibilités de promotion, nous sommes dans une séquence favorable depuis quelques années, mais rien ne dit si elle va durer. Bloquer des candidats dont la promotion est possible et opportune aujourd'hui au profit d'autres dont la promotion sera possible et opportune demain, c'est condamner les uns comme les autres, aujourd'hui ET demain : il faut avoir à l'esprit la pyramide des âges des candidats (163 au 7^e, 230 au 8^e, 276 au 9^e, 229 au 10^e, 90 au 11^e), qui se caractérise par une surreprésentation des 9^e et 10^e échelons(ils sont plus de 500 !) héritée des pics de recrutement des années 1990 : ce sont les nombreux collègues de cette cohorte qui arrivent en âge d'être promus, et il est capital de ne pas se laisser former de phénomène d'engorgement.

Le levier pour améliorer le tableau des propositions rectorales est à portée de mains : il s'agit simplement d'attribuer les « bons » avis rectoraux aux « bons » candidats. Pour cela, il faut corriger les effets pervers 1/ de la dispersion des avis primaires dans certains établissements (notamment du supérieur) et dans certaines disciplines, due à la mauvaise information des évaluateurs et aux ravages de l'idéologie managériale ; 2/ et de la clause « scélérate », qui prive injustement du tiers de leur barème une partie des candidats.

Pour être parfaitement objectifs, nous devons reconnaître que cela a déjà été fait en partie, car les avis primaires n'ont pas été mécaniquement transformés en un avis rectoral stéréotypé –et c'est heureux. C'est heureux, mais ce n'est pas suffisant. Nous vous demandons d'aller plus loin dans cette démarche. Pour cela, sitôt passés nos échanges liminaires, nous souhaiterions soumettre à la CAPA :

- notre analyse des avis primaires
- notre analyse des avis rectoraux
- une liste de candidats prioritaires, devant bénéficier d'un meilleur avis rectoral pour figurer en rang utile dans le tableau
- une liste de candidats non prioritaires, pouvant attendre pour bénéficier du meilleur avis rectoral.

Il importe que nous soyons réellement écoutés cette fois-ci : à l'aide des barres de la CAPN 2014, nous avons fait une simulation du nombre de promotions envisageables pour l'académie si le tableau reste en l'état, et si nos demandes sont entendues. Le premier scénario produirait une cinquantaine de promotions, le second un peu moins de 70... Pour information, 69 promotions, cela correspondrait à 7% de nos candidats, soit le ratio promus/promouvables offert au corps des agrégés pour cette campagne de promotion...