



Section académique de POITIERS

Compte rendu de la capa hors classe des professeurs agrégés du vendredi 24 avril 2015

Cette Capa, chargée d'établir la liste des propositions académiques pour l'accès à la hors classe des professeurs agrégés, s'est tenue le vendredi 24 avril 2015, sous la présidence du Recteur, en présence de nombreux représentants des corps d'inspection et de l'administration, en présence aussi des représentants des personnels. Les élus FSU sont, comme d'habitude, beaucoup intervenus au cours de cette capa. Le travail mené sur l'ensemble du dossier et l'examen de toutes les candidatures ont nourri nos interventions. Seulement bien grande a été notre déception au sortir de cette capa !

Une Capa condamnée à l'impuissance ?

Le débat y a été tout simplement impossible et les propositions bien peu entendues !

A cela, plusieurs raisons : tout d'abord, le recteur a ouvert la capa en affirmant qu'il ne reviendrait pas sur les avis des évaluateurs en amont. Or, quand on sait comment l'avis du recteur est « mécaniquement » lié aux avis primaires des chefs d'établissements et des IPR, la marge de manœuvre était ici quasi nulle. Seulement, chacun l'aura compris : dans cette affaire, c'est bien la carrière de chacun qui est en jeu avec les avancées légitimes dont elle se trouve parfois privée par ce jeu aveugle autant qu'inéquitable. Après avoir entendu, mais sans y répondre, les griefs qui étaient les nôtres, le Recteur s'est définitivement absenté. Les prises de décision ont alors été renvoyées à des arbitrages ultérieurs. De capa, notre instance s'est transformée de facto en groupe de travail. C'est tout simplement inacceptable ! C'est l'esprit même du paritarisme qui est ici mis en cause !

Nous avons été informés quelques jours plus tard des décisions prises par le Recteur, décisions qui validaient nos quelques propositions. Le climat dans lequel s'est tenue cette capa n'était pourtant pas propice à l'examen méticuleux des dossiers de candidatures et nous le regrettons !

La situation des 11 ième échelon dans notre académie :

Pour un total de 765 promouvables, 154 candidatures pouvaient remonter à la CAPN qui se tiendra dans les derniers jours de juin.

Premier constat : sur le nombre de promouvables, peu de collègues sont au 11ième échelon dans notre académie et bien moins encore se trouvent dans la « population cible » de la CAPN, à savoir au 11ième échelon avec au moins 4 ans d'ancienneté.

Sur l'ensemble des 11 ième échelon (85 collègues), 42 ont obtenu l'avis « exceptionnel » du recteur, sur un total de 76 avis « exceptionnel », le reste de ces avis « exceptionnel » étant attribué à des 10ième échelon, dans le respect ici de la note de service. Avant notre intervention, 17 collègues au 11ième ne « remontaient » qu'avec un avis « très honorable » qui ne leur laissait quasi aucune chance d'être retenus à la CAPN. Notre insistance, nos arguments ont permis de faire remonter cet avis à « Remarquable ». C'est là une belle victoire à mettre au compte de notre organisation syndicale.

La quasi totalité des 11ième échelon voient leur candidature retenue pour la CAPN, à l'exception des candidats promus récemment par liste d'aptitude. Rappelons en effet qu'une règle tacite veut que le candidat qui vient de bénéficier d'une des plus belles promotions qui soient- l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude- doit avoir au moins 4 ans pour être retenu pour la hors classe. Cela n'enlève rien de la valeur du parcours de ces personnels. D'ailleurs, la règle s'assouplit si le collègue en question approche de l'âge de la retraite et c'est bien le principe qui a guidé nos interventions.

Sur un total de 85 candidats au 11ième échelon, seules 15 candidatures n'ont pas été retenues pour les raisons invoquées ici.

Situation plus opaque pour les autres échelons : en cause l'avis des chefs d'établissement et parfois de certains IPR !

En effet, comme toujours, l'observation minutieuse des avis portés par l'un et l'autre des évaluateurs laisse entrevoir de grandes inégalités.

Si du côté des corps d'inspection, le pourcentage d'avis « très favorable » est globalement respecté (il est de

20%) , si, dans la majeure partie des cas, ces avis sont avant tout attribués aux collègues ayant parcouru déjà une bonne partie de leur carrière, certaines disciplines se distinguent cette année par un faible taux de « très favorable » : c'est le cas de la biochimie, des mathématiques dans une moindre mesure, des arts et de la philosophie surtout , des lettres classiques ..Une première inégalité se glisse ici qui peut être amplifiée par l'avis conjugué du chef d'établissement, un retard conséquent d'inspection et alors l'arbitraire des situations saute aux yeux ! Les retards d'inspection en effet s'élèvent parfois à plus de 10 ans et peuvent condamner à l'infâme« 0 point de carrière » que subissent ceux qui sont au rythme de l'ancienneté, les renvoyant au fin fond du classement. S'ils sont rares, les avis rétrogradés existent et ne sont pas toujours justifiés. Rappelons en effet que le recul d'un avis doit être motivé auprès de l'intéressé par l'évaluateur en jeu.

Ce qui frappe surtout, c'est l'instrumentalisation de cette promotion par certains chefs d'établissement qui en font clairement un outil de management : à rebours des textes qui préconisent la plus grande attention portée aux dossiers des candidats les plus expérimentés, on assiste encore trop souvent à la reconnaissance pour le coup « prématurée » de candidats reconnus comme « force de proposition » à tout niveau, quand d'autres sont laissés de côté pour des motifs rarement explicités. La comparaison des pourcentages d'avis « très favorable » portés par les chefs d'établissement est là encore riche d'enseignement : de 0% (et oui ça existe!) à 40% et même 66% (sur un contingent peu significatif) contre les 20% autorisés ! Qui osera soutenir le caractère équitable d'une telle évaluation ? Voilà pourquoi le SNES-FSU demande une réécriture de la circulaire, qui fasse échec à cette injustice ! Car si dans l'ensemble, les statistiques pourraient donner le sentiment d'une promotion conforme à l'esprit des textes, dans le détail les failles d'une circulaire qui laisse encore trop de place à l'évaluation locale, sont criantes.

Alors que faire ?

Chacun doit aujourd'hui être acteur de sa carrière et de sa promotion. En ce sens, la mise à jour périodique du CV I-prof est importante. De même, il importe de rencontrer le chef d'établissement quand on se situe aux 10 et 11èmes échelons, pour discuter de l'avis qu'il portera sur la candidature à cette promotion. Il est tout à fait inacceptable que nous soyons évalués, avec le poids que cela revêt sur notre carrière et notre rémunération, sans avoir la possibilité d'un recours le cas échéant !

Mais surtout et plus que jamais la confiance dans le travail des élus SNES-FSU est de mise ! N'hésitez pas à nous contacter avant la campagne de promotion pour des conseils personnalisés!Et pour ceux dont la candidature a été portée à l'attention de la CAPN 2015, vous serez prochainement informés du résultat vous concernant !

Les commissaires paritaires SNES-FSU