

Déclaration SNES- SNEP-SNESUP-FSU à la CAPA hors classe des agrégés - lundi 14 Mai 2018

Monsieur le Recteur, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPA,

Cette Capa s'ouvre dans un contexte social de luttes, luttes engagées dans de nombreux secteurs pour défendre des droits et garanties qui font la force de notre système social et que le gouvernement actuel entend piétiner avec une arrogance irresponsable. Cheminots, agents de l'hospitalière ou d'autres fonctions publiques, salariés de divers secteurs privés, étudiants, enseignants : tous se battent aujourd'hui contre des mesures régressives qui livreraient la société à l'atomisation, l'individualisation forcenée, la concurrence effrénée si nous ne parvenions pas à les mettre en échec. Il ne s'agit même plus seulement ici du dogme de l'austérité qui a déjà, des années durant, tronqué et abîmé les budgets des fonctions publiques. Il s'agit ici d'une idéologie libérale parfaitement assumée pour laquelle la cause des plus démunis, du plus grand nombre est peu de chose comparée à l'initiative lucrative de quelques-uns.

Dans la continuité des actions, largement suivies, qui ont ponctué cette année, les organisations syndicales appellent le 22 Mai à une nouvelle journée d'action et de grève pour défendre le service public sur l'ensemble du territoire, défendre et protéger ses agents et leurs statuts, réclamer des emplois pérennes en lieu et place de la contractualisation galopante, exiger une revalorisation effective des salaires, un respect inconditionnel du paritarisme et du périmètre des instances représentatives. Les enseignants seront nombreux dans les cortèges ce jour-là puisqu'au niveau de l'Education, les motifs de colère ne manquent pas non plus : régionalisation des CIO, réforme du bac et du lycée voulue par le Ministre Blanquer, réforme de l'accès au supérieur, prescriptions pédagogiques rétrogrades qui pourraient laisser planer le doute, dans l'opinion, sur la compétence des enseignants. A ce sinistre chapelet de mesures, il faut encore ajouter des conditions de travail continuellement dégradées : affectations sur plusieurs établissements éloignés, effectifs de classe surchargés, insuffisance des moyens en formation continue.

On s'étonnera encore du manque de candidats aux concours, quand dans le même temps, on en réduit drastiquement le nombre de postes ? On s'étonnera de recruter de plus en plus difficilement des personnels précaires dans des disciplines déjà sinistrées ? On s'étonnera encore que des collègues peinent à se retrouver dans un métier qui est en évolution permanente, parfois violente, par la faute de réformes mal pensées ? Nous ne sommes pas dans la plainte ; nous sommes en colère : la colère de ceux qui refusent que le lycée de demain, par exemple, profite à quelques avertis sous couvert d'une prétendue liberté de choix ; la colère de ceux qui refusent la concurrence entre disciplines et établissements, qui refusent les suppressions de postes que porte la réforme du lycée, qui refusent le démantèlement du bac orchestré par le Ministre ; la colère de ceux qui exigent un service public d'éducation ambitieux !

Dans ce contexte, la question de la revalorisation des salaires et des carrières revêt un caractère urgent. Le PPCR y a partiellement contribué ; partiellement puisque ce gouvernement y a immédiatement mis un coup de frein en revenant sur le calendrier et les engagements pris. Pourtant, au regard de l'accès à la hors classe, PPCR acte une avancée : chaque enseignant a bien vocation à parcourir sa carrière en au moins deux grades. Nous nous réjouissons d'ailleurs de voir que, pour notre académie, aucune opposition de principe à l'avancement à la hors classe n'a été formulé. Nous saluons également l'attention portée au niveau du barème aux personnels au 11ième échelon avec le plus d'ancienneté, à la répartition parfaitement conforme des appréciations de M le Recteur sur les 3 échelons, comme le prévoit la note de service. Nous notons encore l'effort de prise en compte de la parité dans l'établissement des propositions.

Et pourtant, nous sommes obligés aussi de relever un certain nombre de problèmes, problèmes qui deviennent épineux avec la pérennisation des avis ici :

- en tout premier lieu, il s'agit des retards d'inspection, conséquents dans certaines disciplines, et de notes pédagogiques anciennes auxquelles la note de service dit bien de porter une attention toute particulière. Or force est de constater que, en lettres classiques, en lettres modernes, en SVT, Sciences industrielles, certaines inspections remontent à 2006, 2008 et ce retard n'est toujours pas « compensé » par l'avis de M le Recteur. Ces collègues dont l'avancement aura été sévèrement entamé dans l'ancien système en font encore les frais ici d'une manière injustifiable.

- un autre biais apparaît lorsque l'on compare la ventilation des avis des IPR sur les 3 échelons : certaines inspections- espagnol, éco-gestion, EPS, Histoire géographie- ne portent aucun avis « Très satisfaisant » sur les candidatures au 9ième échelon. Les collègues concernés risquent donc d'accéder plus tardivement à la hors classe que leurs collègues des autres disciplines si rien n'est mis en place en matière de compensation ici. De même, il conviendrait, dans un souci d'équité, de s'entendre un jour sur le traitement des candidatures des listes d'aptitude : certains candidats, très récemment promus, se voient encore attribuer un avis « Très satisfaisant » qui pourra donner un avis « Excellent » du Recteur alors même que le contingentement et les nouvelles modalités de cette promotion conduisent à en priver pour toujours des candidats avec plus de 20 ans d'ancienneté dans le corps des agrégés. Si certaines disciplines ont bien réparti leurs avis, au regard de cette nouvelle contrainte, ce n'est pas le cas de l'anglais, de l'espagnol, des sciences industrielles et éco- gestion, par exemple. Nous insisterons ici sur le fait que certains critères, déjà bien difficiles à clarifier quand il s'agit de l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, ne sauraient s'appliquer ici. L'élaboration du barème hors classe le dit assez clairement, qui valorise l'ancienneté dans la plage d'appel.
- Au niveau des établissements, l'inégalité de traitement est encore plus flagrante. Ici aussi des chefs d'établissement n'appliquent aucun avis « Très satisfaisant » aux 9ième échelon ou sur l'un des échelons, y compris parmi les établissements qui dépassent largement le pourcentage de 20% prévu par la note de service. La liste est longue. Nous retiendrons l'exemple des IUT d'Angoulême et de Poitiers : à Angoulême, seulement 17% d'avis « Très satisfaisant » sont attribués quand on en trouve 64% à l'IUT de Poitiers ; mais dans les deux cas, aucun collègue au 9ième échelon n'en bénéficie ; de même pour les universités de La Rochelle et de Poitiers avec, respectivement 50% et 47% d'avis « Très satisfaisant ». Nombreux sont les établissements à n'avoir attribué aucun avis « Très satisfaisant » alors même que parfois un collègue au 11ième échelon avec 22 ans de carrière aurait pu en profiter (mention particulière au lycée de Bressuire avec 0% de TS et 3 collègues promouvables pourtant). Mais la comparaison sur une même ville est encore plus édifiante et manifeste l'injustice dans l'attribution de ces avis à une dimension locale. Ainsi, si on prend Poitiers et environ, les pourcentages vont de 57% au LP2i, 50% au Bois d'Amour, à 30% au lycée Aliénor d'Aquitaine. Le même constat pourrait être mené sur les départements avec une variation de 25% à 100% sur les lycées de la Charente. Bien sûr le nombre de promouvables n'est pas partout le même, mais cela ne saurait suffire à expliquer de tels écarts. Mêmes causes, mêmes effets, pourrions-nous conclure, en référence aux campagnes précédentes. Peut-on ainsi continuer à tolérer de tels écarts par rapport à la règle quand les collègues en font les frais et encore une fois, durablement ici ?
- Enfin, revenons à la question de la parité qui doit sans cesse nous guider. Si l'équilibre est respecté en termes de propositions au regard des pourcentages hommes/femmes des promouvables, on observe deux choses qui demandent à être corrigées : tout d'abord ce que nous avons observé déjà à la précédente capa, à savoir que les femmes accèdent plus tardivement à la promotion que les hommes. Il suffit ici de considérer la tranche des 26 à 22 ans de carrière pour s'en convaincre. Les femmes y sont plus nombreuses quand le corps des agrégés est globalement équilibré ; ce qui montre bien que les hommes ont déjà été promus. Pire, si on excepte le 11ième échelon, on observe que les avis « Excellent » du Recteur sont plus régulièrement attribués à des hommes dont la carrière pourtant n'est pas aussi longue. Pour corriger cette injustice, nous proposerons donc des inversions d'avis au sein de chaque échelon pour compenser les retards de carrière des femmes.

Pour terminer, nous voudrions revenir un peu en arrière, aux résultats, pour les collègues de notre académie, de la campagne de promotions hors classe 2017. Lors de cette capa, Madame la Rectrice était présente et avait entendu les arguments que patiemment nous avons avancés pour modifier le tableau initial, en faveur des 11 échelon notamment. Le résultat, nous le connaissons : 67 collègues promus à la hors classe, dont une majorité écrasante de collègues au 11ième échelon ! Ce résultat est le fruit d'un dialogue que nous voulons constructif, dans l'esprit du paritarisme qui nous tient à cœur, et qui n'a pas toujours été bien compris dans cette instance. Parions que dans l'intérêt des collègues, ce dialogue puisse toujours être mené et les propositions des représentants des personnels, entendues.

Dans ce contexte de changements conséquents dans la gestion des personnels, nous mesurons la lourdeur de la tâche pour les services et tenons à les remercier ici pour la qualité de leur travail. Le report de cette capa était nécessaire pour que le travail puisse être bien mené par les uns et les autres, même si ces reports successifs affectent lourdement aussi nos emplois du temps professionnel et personnel.

Nous vous remercions pour votre attention.