



Syndicat National
des Enseignements
de Second Degré

ACADEMIE DE VERSAILLES

Déclaration préalable du SNES-FSU, du SNEP-FSU et du SNESup-FSU à la CAPA d'accès des professeurs agrégés à la hors classe du 4 Mai 2016

Nous prenons acte des avancées consenties dans l'académie pour donner aux collègues agrégés en fin de carrière la priorité dans l'accès à la hors classe, ce qui va dans le sens des évolutions de la note de service. Nous notons avec satisfaction le choix de faire porter les avis « Exceptionnel » massivement sur des collègues du 11^{ème} échelon, et exclusivement sur des collègues des 10^{ème} et 11^{ème} échelons. L'accès à la hors classe tend ainsi à devenir ce qu'il doit être, à notre sens, et selon les termes même de la note de service, qui prévoit que soit reconnue à travers lui « la valeur professionnelle des professeurs agrégés les plus expérimentés et les plus qualifiés » et qu'une attention particulière soit portée « à l'examen des dossiers des professeurs agrégés qui [...] ont parcouru l'ensemble des échelons de la classe normale. »

Pour autant, nous ne pouvons que rappeler les problèmes que pose le choix de l'administration d'accorder les avis « Exceptionnel » en s'appuyant d'abord sur les avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection, qui sont bien souvent à l'avantage des collègues les moins âgés. D'autres critères doivent pouvoir être retenus, et les arguments avancés par les organisations syndicales en groupe de travail doivent être entendus :

- Les avis « Très favorable » portés par les chefs d'établissement et les corps d'inspection, dans certaines disciplines, continuent à être délivrés à des collègues peu avancés dans la carrière, sans que soit toujours atteint le contingent des 20%, ce qui contribue à écarter des collègues en fin de carrière, et pour lesquels la hors classe constitue la seule possibilité de promotion. Il nous est régulièrement rappelé que le choix, pour le chef d'établissement, de faire porter les avis « Très favorable » sur des collègues loin de la fin de leur carrière, leur appartient. Nous tenons cependant à rappeler que ces avis, quand ils permettent que ces collègues soient proposés, seront de toute façon inefficaces : en CAPN, les collègues à un échelon inférieur au 10^{ème} échelon ne sont pas promus.

- Pour les collègues du 11^{ème} échelon, à défaut de pouvoir s'appuyer sur un avis « Très Favorable », le choix a été fait par l'administration en GT d'attribuer l'avis « Exceptionnel » quand deux avis « Favorable » étaient réunis, et que les corps d'inspection s'exprimaient de surcroît favorablement à l'inscription sur le tableau d'avancement. Cette méthode rend l'avis des corps d'inspection absolument prépondérant, lui permettant dans certains cas, d'empêcher la progression de collègues, non parce qu'ils auraient failli, mais parce que les corps d'inspection ne peuvent rien en dire. Or, la note de service le rappelle, l'appréciation « Exceptionnel » doit résulter de l'évaluation conjointe des trois domaines que sont la notation, le parcours de carrière et le parcours professionnel, et dont l'avis de l'inspection ne représente qu'un élément. Il ne saurait nous dispenser de l'examen attentif de collègues qui, n'étant pas suffisamment connus, parfois faute d'avoir été inspectés régulièrement au cours de leur carrière, ne sont pas retenus, alors que leur valeur professionnelle ne peut pas être remise en cause. Que signifient, dans le cas contraire, les avis « Favorable » portés sur ces collègues, dont on estime pourtant ensuite qu'ils ne sont pas dignes d'être inscrits sur le tableau d'avancement?

- La décision d'attribuer l'avis « Exceptionnel » aux collègues du 10^{ème} échelon ayant deux avis « Très Favorable » pose également problème, car elle amène à proposer des collègues sans tenir compte de leur ancienneté dans l'échelon ni de leur avancée dans la carrière, et à écarter des collègues dont la fin de carrière est imminente, et pour lesquels nous avons demandé un réexamen.

- Un nombre significatif (26) de collègues devenus agrégés par liste d'aptitude récemment ne bénéficient pas de l'avis « Exceptionnel », faute d'avoir recueilli un avis « Très favorable » des corps d'inspection ; nous pourrions comprendre la décision de ne pas accorder de double promotion de manière rapprochée à ces collègues si par ailleurs il apparaissait qu'une règle pouvait être établie. Or, le traitement réservé aux listes d'aptitude récentes diffère selon les disciplines et à l'intérieur de celles-ci (34 avis « Exceptionnel » portent sur des listes d'aptitude récentes).

Nous souhaitons également formuler des remarques sur la situation des collègues ayant reçu un avis « Réserve » ou « Défavorable », réhibitoire :

- Trop nombreux sont ceux qui, ayant à un moment de leur carrière, rencontré une difficulté, n'ont pas, depuis, reçu de nouvelle visite d'inspection, et continuent, des années après, à pâtir d'un problème ponctuel, non représentatif de l'ensemble de leur carrière ;

- Pour d'autres, qui bénéficient ou ont bénéficié d'un suivi par le SARH, c'est ce suivi, qui, comme il est d'usage de le rappeler, n'a rien à voir avec une sanction, qui constitue une barrière. Comment justifier qu'un accompagnement parfois ponctuel, supposé aider le collègue à un moment de sa carrière se transforme en une sanction financière déguisée ?

- C'est encore parfois l'impossibilité de faire l'objet d'une nouvelle visite d'inspection, du fait d'un congé long, qui porte préjudice aux collègues. Or, les difficultés sont parfois apparues peu avant leur départ en congé ; il est alors impossible de vérifier si elles n'ont pas été l'effet d'une santé déjà fragilisée.

Par ailleurs, et même si l'avis « Exceptionnel » du recteur est déterminant dans la promotion à la hors classe, permettant à des collègues que leur barème seul ne distinguerait pas, de figurer dans la liste des proposés, il n'est pas suffisant, ce qui nous amène à formuler des remarques concernant les éléments de barème :

- un nombre, certes limité, mais encore trop important, de collègues au 11^{ème} échelon risquent, même avec un avis exceptionnel, de se voir barrer l'accès à la hors classe ; n'ayant bénéficié au cours de leur carrière que d'inspections trop rares, ils sont lésés de multiples manières : par une note pédagogique basse, un passage aux derniers échelons qui s'est fait à l'ancienneté, donc tardivement, et, malgré les évolutions du barème, par leurs points de parcours de carrière ;
- *a contrario*, des collègues des 8^{ème} et 9^{ème} échelons, dont l'expérience des années précédentes a montré qu'ils ne seraient de toute façon pas promus en CAPN, sont proposés, du fait de leur barème.

Pour toutes ces raisons, alors que le vivier de collègues promouvables avec de l'ancienneté dans le 11^{ème} échelon tend à diminuer, certains, au 11^{ème} échelon ne seront toujours pas promus cette année : avant le GT, 37 étaient proposés sans bénéficier de l'avis « Exceptionnel » ; 29 – ce nombre incluant des avis « Très Honorable » - n'étaient pas proposés. Ils voient ainsi s'effacer toute possibilité d'être promus. Comme chaque année, nous étions demandeurs d'un examen approfondi des dossiers des promouvables en fin de carrière qui ne seraient pas proposés. Ceci dans le but de faire reconnaître l'ensemble de la carrière de ces collègues, qui doit déboucher sur cette promotion, la dernière possible. Nous souhaitons donc revenir sur leur situation, et que soit attribué l'avis « Exceptionnel » au plus grand nombre de collègues du 11^{ème} échelon, effectivement susceptibles d'être promus en CAPN, au contraire de collègues encore peu avancés dans la carrière, qui ne bénéficieront pas de leur position sur la liste.

Nous remercions enfin les services pour le travail de préparation, la qualité de nos échanges et leur réactivité en réponse à nos interrogations.