



Déclaration SNES-FSU, SNEP-FSU, SNESUP-FSU CAPA hors-classe des agrégés du 16 mai 2018

La FSU et les 7 autres organisations syndicales appellent, le 22 mai, à une nouvelle journée de grève et de manifestations dans l'ensemble de la Fonction Publique. Il s'agit notamment d'obtenir l'amélioration du pouvoir d'achat pour toutes les agentes et tous les agents.

Dès son arrivée au pouvoir, en effet, le gouvernement actuel a décidé un tour de vis sur les rémunérations des fonctionnaires : gel de la valeur du point d'indice, rétablissement du jour de carence, report d'un an des mesures PPCR prises à partir de 2018, augmentation du taux de la CSG sans compensation intégrale.

Cependant, le décrochage salarial pour les fonctionnaires est plus ancien. Ainsi, en 1980 un enseignant débutant gagnait 2,1 SMIC, il doit maintenant attendre le 1^{er} échelon chez les certifiés et le 7^{ème} chez les agrégés pour obtenir la même correspondance.

C'est pourquoi, l'accès à la hors-classe pour tous les collègues est un enjeu primordial pour une réelle revalorisation de la fin de carrière des professeurs agrégés.

Par ailleurs, cette année se mettent en œuvre de nouvelles modalités d'accès à la hors-classe. Notre CAPA a la responsabilité de construire des bases efficaces qui permettront, pour l'académie de Lyon, le plus de promotions possible en CAPN, à condition, évidemment, qu'au national les possibilités de promotion soient équivalentes à l'année dernière. Les mesures « PPCR » permettent une avancée puisque est désormais établi le principe selon lequel tous les professeurs ont « vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades », c'est-à-dire à atteindre le dernier échelon de la hors-classe avant le départ à la retraite. D'ailleurs, dans notre académie, tous les collègues au 11^{ème} échelon, depuis 2 ans au moins, sont inscrits dans le projet (excepté un bloqué). Les élus de la FSU tiennent à l'application pleine et entière de ces nouvelles dispositions.

C'est pourquoi, nous nous félicitons d'avoir obtenu un GT où nous avons pu porter nos revendications en terme de méthode. Nous constatons avec satisfaction, d'ailleurs, que les collègues étant au-delà du 11+2 n'ont pas l'avis « excellent ». En effet, vu le barème, ils n'ont pas besoin de la bonification de 145 pts pour être proposés puis promus.

En revanche, nous voulions aussi que, pour les autres collègues au 11^{ème} échelon (11^{ème}, 11+1, 11+2), ainsi que pour les 10^{ème} et 9^{ème} échelons, soit considéré le critère de l'âge. Or, nous constatons que cela n'a pas été le cas. Cela nous pose problème car ce critère correspond aux principes affichés dans la note de service de 2018 et aussi à la préoccupation ministérielle, que nous partageons, de rétablir des distorsions dans les carrières liées à la civilité.

Nous tenons à remarquer que le projet présenté respecte le ratio hommes/ femmes de l'ensemble des promouvables. Néanmoins, il s'agit d'un affichage en trompe-l'œil. En effet, si cette CAPA veut s'inscrire dans l'ambition ministérielle, il faut aussi que nous permettions aux femmes de rattraper les retards de carrière qu'elles ont subis.

Voilà ce que nous constatons :

Au 11^{ème} échelon :

Parmi les collègues nés avant 1960 et n'ayant pas encore passé trois ans dans l'échelon, nous comptons 5 femmes et 4 hommes. 2 femmes sont certes inscrites dans le projet, mais à des places qui ne leur assurent pas d'être promues en CAPN. En effet, elles n'obtiennent que l'avis « satisfaisant ». Or, parmi les 9 collègues les plus jeunes proposés, (nés entre 71 et 74 et tous classés avant leurs aînés), on dénombre 2 femmes seulement. A

moins de pouvoir prouver que les hommes en milieu de carrière ont plus de valeur professionnelle que les femmes ayant 10 années d'expérience en plus, il va nous falloir travailler à des permutations.

Au 10ème échelon

5 des 8 collègues nés avant 1960, et n'ayant eu qu'un avis TS, sont des femmes.

A l'échelon 9,

Dans la liste des avis « excellent », les 9 plus jeunes sont des hommes, tous nés entre 72 et 77. Or, si l'on considère les promouvables de la même tranche d'âge, on a essentiellement des femmes (entre 73 et 77 on n'a que 2 hommes promouvables contre 23 femmes). Si notre CAPA ne rétablit aucun équilibre cette année, elle perpétuera la distorsion que nous évoquions.

Dans cette déclaration préalable, nous voulions aussi aborder le problème des collègues écartés de cette promotion de grade. Certes, dans les textes, des dispositions permettent encore ces exclusions. Pourtant, l'accès à la hors-classe pour tous les collègues est un enjeu primordial pour une réelle revalorisation de la fin de carrière des professeurs agrégés. Sur le fond, d'ailleurs, nous ne voyons pas en quoi le fait de bloquer l'accès à la hors classe pourrait améliorer la manière de servir.

Ainsi, dans notre académie 2 femmes sont exclues de cette possibilité de promotion (l'une d'entre elles est pourtant la 2ème au barème. Elle a plus de 7 ans dans le 11ème échelon). Nous demandons la levée de ce blocage.

Plus largement, on peut se demander quelle efficacité il y a à attribuer des avis « à consolider ». Nous en comptons 14 dans notre liste, dont 10 obtiennent pourtant un avis primaire « satisfaisant ». Il ne peut s'agir d'une incitation pour les collègues à revoir leur pratique et leur engagement dans l'intérêt du service, puisque ces avis sont déclarés pérennes par la note de service. Les 4 collègues qui obtiennent l'avis « à consolider » au 9ème échelon ont devant eux de longues années de purgatoire.

Nous déplorons enfin que les collègues évalués cette année n'aient pu bénéficier ni d'un rendez-vous de carrière, ni de la possibilité de contester l'avis obtenu. En effet, les avis sont désormais figés.