

Madame le Recteur, Mesdames, Messieurs,

Force est de constater que les relations entre les autorités académiques d'une part, les personnels et leurs représentants d'autre part sont de plus en plus difficiles.

Nous prendrons deux exemples pour étayer notre propos :

- les élus certifiés ont reçu un appel du rectorat à la veille des vacances pour leur signifier la tenue d'une CAPA disciplinaire demain, soit deux jours après la reprise des cours. Les élus ont alors demandé en intersyndicale le report de cette CAPA, tant pour la préparation de la défense du collègue que pour le travail des commissaires paritaires. Aucune urgence n'impose le maintien de cette date et, pourtant, vous avez refusé le report. Cette décision est incompréhensible, aussi nous nous permettons d'insister pour que vous réexaminiez la demande de report de cette CAPA.
- le second exemple concerne la Commission consultative paritaire des non-titulaires. Elle se réunit ce jour, avec, à l'ordre du jour, le licenciement de collègues et l'étude des demandes de congé formation. Or, il est impossible, en deux jours, pour les élus en CCP, d'aller consulter des dossiers dans 3 lieux différents (le rectorat et les deux IA). Sans compter les difficultés d'accès aux dossiers des collègues qui ont passé leur entretien préalable de licenciement hier, à l'IA 59. Les organisations syndicales vous ont demandé le report de cette CCP, et nouveau refus de votre part.

L'arbitraire des décisions et le mépris des instances ne peuvent s'imposer durablement dans le mode de fonctionnement paritaire de notre service public sans lui porter gravement préjudice.

Avant d'aborder le point qui nous rassemble aujourd'hui, nous voudrions revenir sur la précédente CAPA pour l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude.

Vous aviez accepté d'ajouter une proposition supplémentaire en SVT et une en sciences physiques. Deux noms avaient été proposés en SVT et trois en sciences physiques. Aucun d'entre eux n'a été retenu finalement.

Nous aimerions en connaître les raisons afin de pouvoir l'expliquer aux candidats de ces deux disciplines : dans la mesure où vous aviez donné votre accord en CAPA sous réserve

de celui des IPR, cela signifie-t-il que les IPR de SVT et de Sciences physiques s'y sont opposés ? Si c'est le cas, quelles en sont les raisons ?

Nous aimerions qu'à l'avenir les IPR de chaque discipline puissent être présents afin que cela ne se reproduise plus; le calendrier des opérations de gestion est publié assez longtemps à l'avance pour que chacun puisse prendre ses dispositions ou, à défaut, assumer son absence et se conformer aux avis formulés suite aux débats paritaires.

Venons en maintenant à l'ordre du jour. La CAPA qui nous réunit doit examiner le tableau d'avancement pour l'accès à la hors classe des agrégés et les propositions de notre académie pour la prochaine CAPN ; nous espérons pouvoir trouver aujourd'hui des réponses favorables à nos demandes afin de pouvoir satisfaire le maximum de collègues pour la promotion à la hors classe des agrégés.

Dans l'académie de Lille, l'an dernier, 126 agrégés ont été promus sur les 1701 promouvables. Parmi ces collègues promus, 98 exercent dans les collèges et lycées, 28 dans l'enseignement supérieur, soit 21,9% des promus de l'académie.

On remarque que pour les collègues exerçant dans des établissements du secondaire, le ratio académique de 98 promus sur 284 proposés, soit environ 34,5%, est inférieur au ratio national de 2066 promus pour 5772 dossiers remontés, soit approximativement 35,8%. Cela représente environ 3 à 4 collègues supplémentaires d'établissements du second degré de l'académie qui auraient pu être promus si la politique académique d'attribution des avis leur était moins défavorable.

Si les résultats de l'académie en matière de promotion des collègues sont comparables aux résultats nationaux, c'est grâce au 28 collègues affectés dans l'enseignement supérieur qui ont été promus. D'une part, les collègues PRAG représentent 20,7% des collègues au 11ème échelon dans l'académie. D'autre part, ces résultats sont dûs à la correction nationale des anomalies effectuée par la CAPN. En effet, en analysant les dossiers de ces 28 promus, on constate que 7 (soit un quart d'entre eux!) l'ont été sans l'avis exceptionnel du recteur. Ce sont des collègues qui avaient un avis très favorable de leur chef d'établissement, et bien plus de 4 ans d'ancienneté dans le 11ème échelon, dont nous avons signalé les dossiers, mais pour lesquels l'administration n'avait pas souhaité attribuer la bonification maximale. Le barème à 250 ne leur aurait laissé aucune chance de

promotion avec une barre constatée à 267 sans le travail de la CAPN.

Cette année, dans notre académie, 1593 agrégés sont promouvables (dont 234 du supérieur). 278 sont au 11^{ème} échelon, et, parmi eux, 106 ont 4 ans et plus d'ancienneté (44 de moins que l'an dernier). Nous espérons donc que cette CAPA conduira à de meilleurs résultats pour les promotions de 2011, avec une attribution plus judicieuse des avis décisifs du recteur.

Les dispositions de la note de service, imposées par le ministère contre l'avis unanime des organisations syndicales, conduisent en effet chaque année, depuis 2005, à exclure de la promotion plus de six agrégés sur 10 en fin de carrière. Ce système inégalitaire, fait pour exclure au nom du « mérite », repose sur des dispositions que nous avons déjà analysées les années précédentes, on peut en souligner trois :

- premièrement, la condition d'avancement au choix ou au grand choix au 10^{ème} ou au 11^{ème} échelon, pour bénéficier des points de carrière, clause inique d'exclusion : dans notre académie, cela concerne 101 collègues au 11^{ème} échelon dont 55 avec 4 ans et plus d'ancienneté (soit plus de 51%, part en augmentation par rapport à l'an dernier). Nous souhaitons examiner le cas de chacun de ces collègues afin qu'ils puissent finir leur carrière en tant que professeur agrégé hors classe.
- la mécanique aveugle des avis : ce sont les avis « très favorables » formulés par les chefs d'établissement et les IPR, limités à 20% des promouvables de l'établissement ou de la discipline qui sont déterminants. Or, alors qu'ils devraient selon les textes porter sur, je cite « le parcours professionnel mesuré sur la durée de la carrière » et, je cite toujours, « en cohérence avec la notation des personnels concernés », il faut bien constater que c'est en priorité l'instant présent qui compte au moment de l'évaluation. Et tant pis pour le collègue frappé par une grave maladie après des années de travail saluées par sa hiérarchie et tant pis pour ceux qui ne peuvent bénéficier d'un avis très favorable pour la seule raison du quota qu'il ne faut pas dépasser.
- Enfin, l'appréciation « exceptionnel » du recteur est déterminante pour la promotion dès lors que l'on dispose d'une ancienneté de carrière suffisante ; il ne peut

concerner que 10 % des promouvables, soit 160 dans notre académie pour cette année. Or, seulement 19 collègues au 11ème échelon avec 4 ans et plus d'ancienneté (soit 18% d'entre eux) en bénéficient dans le tableau d'avancement qui nous est soumis, leur part a été divisée par 2 par rapport à l'année dernière et c'est très insuffisant : cela revient à exclure de la hors classe près de quatre agrégés sur 5 ayant atteint le 11ème échelon avec plus de 4 ans d'ancienneté.

La profession considère que la hors-classe doit ouvrir une perspective dans la carrière des professeurs qui ont atteint le 11ème échelon conformément d'ailleurs aux textes officiels : nous sommes persuadés que le service public tout entier tirera profit de cette reconnaissance de la valeur des services de tous. Aussi, un critère de classement nous paraît essentiel : l'ancienneté de carrière requise pour bénéficier des indices terminaux de la hors classe, soit 4 ans dans le 11e échelon pour les agrégés. Pourquoi ?

- le rythme de promotion pour un collègue agrégé promu avant le 11e est celui du grand choix : pas d'indice spécifique, donc sans effet financier ;
- le ratio tel qu'il est défini jusqu'alors est très loin de permettre la promotion de tous les collègues avant leur fin de carrière, même s'il était en augmentation ;
- enfin la reconnaissance des qualifications : on ne saurait accepter qu'aucune perspective d'amélioration de carrière ne soit possible au delà de la rémunération du 11ème échelon, et à plus forte raison après l'annonce d'un nouveau gel des salaires des fonctionnaires, qui ajoute à la dégringolade du pouvoir d'achat, particulièrement sensible chez les agrégés.

Le travail en CAPA pour préparer la CAPN, doit et peut se faire dans le respect des droits et des intérêts des personnels de notre académie afin d'élargir la possibilité de promouvoir davantage de collègues. Nous souhaitons pointer les facteurs de blocage qu'il nous faudrait lever aujourd'hui.

- 1. Les campagnes antérieures l'ont montré : la grande majorité des promotions concerne des collègues ayant 4 ans d'ancienneté au moins dans le 11e échelon, avec les 90 points d'avis exceptionnel. Le rôle des CAPA est donc décisif et les

recteurs qui ne font pas le choix de bonifier en priorité les enseignants au 11^e échelon avec 4 ans d'ancienneté et plus n'ont guère de promotions ! Aussi avons nous relevé 72 avis « exceptionnel » pour des collègues qui n'ont pas atteint le 11^{ème} échelon alors que le BO vous oblige à en mettre un minimum de 16. Parmi ces 72 collègues, 35 collègues sont en rang utile, donc avec une grande chance de promotion (même si elle ne leur servira à rien financièrement parlant pour les prochaines années). Mais 37 d'entre eux ne sont pas en rang utile si l'on analyse les promotions des deux années précédentes, avec une barre aux environs de 247 points. Ces 37 avis exceptionnels ne permettront donc pas de promotion à la hors-classe 2011 et sont perdus pour des collègues ayant atteint le 11^{ème} échelon et en capacité d'être promus s'ils bénéficient de l'avis exceptionnel qui leur fait pour l'instant défaut.

Nous vous demandons donc de faire bénéficier des collègues au 11^{ème} échelon de ces avis exceptionnels afin de favoriser un plus grand nombre de promotions dans notre académie. Pour ne citer que les collègues au 11^{ème} échelon ayant déjà un avis remarquable, 12 du supérieur ont un avis « très favorable » et 32 du second degré ont des avis TF-TF.

Nous y serons vigilants lors de nos propositions dans chaque discipline.

- 2. Les disciplines sont encore inégalement représentées dans le tableau et les propositions : ces disparités peuvent être très lourdes de conséquences pour les collègues de plusieurs disciplines. L'harmonisation des notes pédagogiques réduit les effets sur le classement des promouvables de chaque discipline mais ne les efface pas. Néanmoins, les choix des IPR dans la ventilation des avis « très favorable » deviennent beaucoup plus décisifs.

Pour plusieurs disciplines, les possibilités réelles de promotions et les conséquences finales pour les collègues d'une discipline sont peu prises en compte. Dans plusieurs disciplines, plus les collègues vieillissent, moins ils sont « méritants » aux yeux de leur administration ou de leur inspection ! Parmi les disciplines les plus concernées, nous pouvons citer l'éco-gestion avec 4,7% des promouvables proposés entre les rangs 1 à 120, les lettres avec 5,1%, les SVT

avec 6,1% et les sciences physiques avec 4%.

- 3. Dans plusieurs disciplines, le parcours professionnel efficace sur l'ensemble de la carrière, un engagement non démenti au service de l'école apparaissent secondaires pour proposer une promotion derrière la reconnaissance immédiate des qualités de collègues plus jeunes : c'est un choix que nous ne pouvons comprendre.
- 4. Enfin, La disparité hommes-femmes est discriminante envers les femmes. En effet, 689 femmes sont promouvables sur les 1593, ce qui correspond à 43,3% des promouvables. Or 125 femmes sont proposées sur les 319 proposés, soit 39,2%. De plus, lorsque l'on regarde la répartition des collègues proposés entre les rangs 1 et 120, on trouve 44 femmes sur les 120 collègues, ce qui donne 36,7% de ces collègues. Systématiquement tout ceci est en défaveur des femmes. Enfin parmi l'ensemble des promouvables ayant 0 point d'échelon, au nombre de 391, il y a 159 femmes, ce qui donne 40,7% de ces collègues.

Nous espérons vous convaincre de permettre aux collègues de l'académie susceptibles d'être promus au plan national de parvenir en CAPN avec le barème le plus favorable. Beaucoup de nos interventions répondront à cette préoccupation que nous espérons commune.

De nombreux collègues sont exclus de toute perspective de promotion en raison d'un avancement à l'ancienneté au 10ème et au 11ème . Les collègues intégrés dans le corps des agrégés et reclassés au 11ème échelon perdent aussi leurs points d'échelon, que ne compensent ni leur note pédagogique élevée, ni l'avis très favorable de l'inspection et du chef d'établissement, ni la bonification rectorale de 90 points pour « exceptionnel ». Le nombre de propositions académiques limitées à 319 cette année conduit à en exclure plusieurs, leur ôtant ainsi toute perspective de promotion à la hors-classe. Nous demandons que cela soit corrigé afin de mieux les prendre en compte dans la liste des propositions académiques, comme cela se fait depuis quatre ans, ce qui a permis à plusieurs d'entre eux d'être promus. Nous demandons aussi que le rectorat attire l'attention de la CAPN sur les dossiers proposés pour ces collègues.

Nous souhaitons également attirer l'attention de l'administration sur les personnels en congé longue durée que le fichier fourni ne permet pas de reconnaître. Nous avons connaissance d'un cas en espagnol, déjà évoqué l'an dernier, mais peut-être en existe-t-il d'autres ? Ce sont parfois des collègues qui, à cause de leur congé long, n'ont pu gravir les derniers échelons qu'à l'ancienneté. Nous souhaitons pouvoir disposer d'un fichier listant ces collègues afin de permettre un travail plus fin en CAPA.

Nous souhaitons aussi avoir communication en CAPA des raisons qui motivent chaque proposition d'avis insuffisant, au nombre de 11 cette année dont presque la moitié en mathématiques (il ne fait pas bon être professeur de mathématiques en ce moment dans l'académie!), et de ce que l'administration met en place pour ces collègues, jugés en difficulté par l'administration.

Pour conclure, nous souhaitons remercier les personnels du rectorat pour leur accueil et l'attention qu'ils ont portée à nos demandes afin de nous permettre de mener correctement notre travail d'élus des personnels.