



DECLARATION A LA HORS CLASSE 2017 AU NOM DE LA FSU (SNES/SNEP/SNESUP)

Cette commission paritaire s'ouvre dans une actualité politique et sociale qu'on ne peut taire.

La FSU considère avec une extrême gravité la montée de l'extrême droite dans notre pays. Outre les replis nationalistes, les discours de haine et de racisme, le programme du Front National est contraire aux objectifs et valeurs de solidarité, justice sociale, égalité et de paix que porte la FSU.

Lutter contre les idées d'extrême droite implique de lutter contre les inégalités et les injustices, et donc en particulier contre les politiques libérales qui en font le lit depuis des années. La FSU appelle à les combattre et à faire avancer ses revendications pour une société plus juste, des services publics développés et une amélioration significative du système éducatif.

Concernant la carrière des personnels enseignants, 2017 est une année de transition avant la mise en place du PPCR. 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 en retraite est désormais établi. La revendication historique et constante de la FSU d'un accès à la hors classe pour tous avant la fin de carrière est sur le point d'aboutir. Les notes de service ministérielles confirment cette avancée très importante. Cependant, persistent encore dans les textes des dispositions qui visent à exclure des collègues de ce débouché naturel de carrière : plus que jamais, nous restons vigilants contre ces inégalités.

Nous remercions les personnels du rectorat pour leur travail de préparation, leur disponibilité et la qualité des échanges que nous pouvons avoir avec eux.

A la rentrée 2016, 118 agrégés de l'académie de Bordeaux ont accédé à la Hors Classe (104 collègues dans le second degré et 14 dans le supérieur). Le ratio promu/promouvables reste bloqué à 7 % par le ministère depuis 2009. Le taux de promotion de l'académie dépasse quant à lui les 8 %.

Au niveau national, 84,1 % des promotions à la hors classe ont bénéficié à des collègues étant au 11^{ème} échelon de la Classe Normale. La part de professeurs agrégés arrivés au bout de la classe normale parmi les promus à la Hors Classe reste donc très importante alors même que leur poids parmi les promovables baisse. Cela permet, ainsi, d'accentuer la proportion de départs à la retraite avec ce grade (en 2015, plus de 86 % des agrégés partant à la retraite étaient à la Hors Classe).

Les promotions académiques suivent cette tendance.

Dans notre académie, ce sont de nouveau près de 80 % des agrégés au 11^{ème} échelon n'ayant pas bénéficié de véritable promotion récente (liste d'aptitude depuis plus de 3 ans) qui ont été promus à la Hors Classe.

- 9 collègues ont été nommés sans bénéficier d'un avis « exceptionnel ».
- Les 4 agrégés au 11^{ème} échelon n'ayant pas été promus malgré un avis exceptionnel du recteur n'auraient eu aucun bénéfice financier d'un passage à la hors classe dès la rentrée dernière.
- 60 % des avis exceptionnels attribués à des enseignants au 10^{ème} échelon n'ont pas abouti à une promotion. Ces avis auraient pu bénéficier avec davantage de chance de promotion à des collègues au 11^{ème} échelon ou à des 10^{ème} avec de l'ancienneté.

Nous nous félicitons que l'administration ait entendu nos arguments lors des CAPA des années précédentes en acceptant de modifier certaines attributions d'avis « Exceptionnel » au bénéfice d'une promotion d'un plus grand nombre de collègues.

Néanmoins, cette année, en ouverture de CAPA, 21 collègues au 11^{ème} échelon, agrégés depuis plus de 3 ans, sont encore privés d'un avis « Exceptionnel ». Nous craignons qu'ils soient exclus d'une possibilité de promotion. Il s'agit essentiellement de collègues ayant récemment atteint l'échelon terminal de la classe normale.

A contrario, des avis « Exceptionnel » sont attribués à des collègues n'ayant pas atteint le 11^{ème} échelon aux dépens de collègues en fin de carrière. Certains de ces avis sont encore attribués à de jeunes 10^{ème} (moins de 2 ans d'ancienneté dans l'échelon) qui seraient reclassés dans la Hors Classe à leur indice actuel. Remarquons que leur nombre est en forte baisse.

Des chefs d'établissement réservent encore leur quota de 20% d'avis « Très Favorable » aux échelons en-deçà du 11^{ème} échelon, aux dépens des collègues de l'échelon terminal. Cette pratique tend à se réduire même si des collègues de plus en plus jeunes (7^{ème} échelon) bénéficient déjà de cet avis. Rappelons que l'avis pour la HC doit porter sur la carrière. Par ailleurs, des collègues avancés dans le 11^{ème} échelon ne bénéficient que d'un avis « Favorable » du corps d'inspection. Cet avis risque de les exclure de promotion. La lecture des appréciations révèle peu de différences entre des avis « Favorable » et « Très Favorable ». Les chefs d'établissement comme les IPR le soulignent souvent eux-mêmes. Nous persistons et nous vous demandons de reconsidérer certains cas.

C'est pourquoi, en CAPN comme en CAPA, nous demandons la suppression de ces avis dont les critères d'attribution sont mal définis et mal perçus ; ils sont porteurs d'injustices et il faut absolument élaborer un barème qui valorise les plus anciens et les plus expérimentés dans l'exercice de leur métier d'enseignant.

Nous tenons encore à saluer cette année le travail de la « commission Inter-Universitaire » consultative paritaire à l'égard des enseignants de statut second degré. Nous déplorons cependant la concentration des commissions sur la même semaine, ce qui n'a pas permis une étude approfondie des dossiers.

Cependant, cette année encore, sur les 13 avis « exceptionnel », 6 sont donnés à des enseignants au 10^{ème} échelon, alors que des candidats au 11^{ème} échelon ou au 10^{ème} échelon avec un retard de carrière conséquent n'en bénéficient pas malgré de réelles chances de promotion. En effet, d'expérience, nous savons qu'il n'y a jamais eu de promotion dans le supérieur d'enseignant au 10^{ème} qui ne cumulait pas ancienneté dans l'échelon et âge proche de celui ouvrant les droits à la retraite.

Ainsi certains collègues, bien que proposés depuis des années en bonne place sur la liste interuniversitaire avec un avis « Très favorable », se retrouvent relégués en fin de liste rectorale voire même non proposés. C'est pour cela que nous souhaitons défendre la candidature de certains d'entre eux, atteints par un retard de carrière significatif et proche de l'âge de départ à la retraite, en lieu et place de « jeunes » collègues au 10ème échelon n'ayant que peu de chance d'être nommés.

Rappelons enfin, que l'avantage financier est désormais effectif pour les agrégés à partir de 3 ans dans le 11^{ème} échelon et de 2 ans dans le 10^{ème}. C'est pourquoi, outre les candidatures des collègues au 11^{ème} échelon, nous défendrons les candidatures des collègues proches de la retraite avec une ancienneté de plus de 2 ans dans le 10^{ème} échelon. Ils seront en effet reclassés à l'indice du 11^{ème} échelon et bénéficieront ainsi d'une pension calculée sur un meilleur salaire.

L'augmentation ténue du point d'indice après une période de gel de 6 ans et une perte de 2 mois de pouvoir d'achat par an depuis 2002 pour l'ensemble des fonctionnaires, l'allongement des carrières dû à la réforme des retraites, et les dégradations des conditions de travail (pressions managériales, dépossession de notre expertise professionnelle, émiettement de notre service statutaire, accroissement des tâches administratives et pédagogiques sans aucune compensation de décharges horaires) confortent plus que jamais la FSU dans sa revendication d'un rythme d'avancement unique, le plus favorable pour tous et la revalorisation par une intégration des indices terminaux de la future classe exceptionnelle dans les onze échelons de la classe normale.