



DECLARATION A LA HORS CLASSE 2016 AU NOM DE LA FSU (SNES/SNEP/SNESUP)

A la rentrée 2015, 111 agrégés de l'académie de Bordeaux ont accédé à la Hors Classe (97 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 se maintient à 7,5 %.

Au niveau national, 82,5 % 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 en fin de carrière parmi les promu 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 (actuellement, environ 80 % des agrégés partent en retraite avec la Hors Classe).

Les promotions académiques suivent cette tendance.

Dans notre académie, pour la troisième année consécutive, 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) ont été promu à la Hors Classe.

- 6 collègues ont été nommés sans bénéficier d'un avis « exceptionnel ».
- Parmi les 7 agrégés au 11^{ème} échelon n'ayant pas été promu malgré un avis exceptionnel du recteur, 6 ont bénéficié d'un accès dans le corps par liste d'aptitude en 2012, le septième accédant tout juste au dernier échelon de la classe normale dans une discipline à fort taux de 11^{ème} échelon.
- Plus des deux tiers des avis exceptionnels attribués à des enseignants au 10^{ème} échelon n'ont pas abouti à une promotion. Ces avis auraient pu bénéficier à des collègues au 11^{ème} échelon avec davantage de chance de promotion.

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, nous déplorons en ouverture de CAPA que 37 collègues au 11^{ème} échelon, agrégés depuis plus de 3 ans, soient privés d'un avis « Exceptionnel ». Nous craignons qu'ils soient exclus d'une possibilité de promotion. 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 2,5 ans d'ancienneté dans l'échelon) qui seraient reclassés dans la Hors Classe à leur indice actuel. Remarquons que leur nombre est en baisse.

Si l'administration a en partie pris en compte le poids relatif des 11^{ème} échelon pour répartir ses avis « Exceptionnel » par discipline, nous regrettons que, dans certaines disciplines, des 11^{ème} échelon (qui ne sont pas des LA avec moins de 3 ans d'ancienneté dans le corps) soient écartés d'une possibilité de promotion au bénéfice de collègues au 10^{ème} qui n'en retireront aucun avantage financier à moyen terme. En arts plastiques, en biochimie, en éducation musicale ou en philosophie, les avis « Exceptionnel », tous attribués à des 11^{ème} échelon, ne sont pas en nombre suffisant pour bénéficier à tous les collègues en fin de carrière. C'est pourquoi nous continuons de revendiquer l'étude des situations sans filtre disciplinaire, l'équilibrage se faisant en CAPN. Ce fonctionnement n'empêcherait pas les disciplines d'être correctement représentées tout en permettant la promotion des plus avancés dans la carrière.

Nous nous félicitons des évolutions de la note de service.

- Il y est aujourd'hui écrit que « tous les professeurs agrégés dont la valeur professionnelle est reconnue ont vocation à bénéficier de cet avancement avant la fin de leur carrière ».
- La notion de « mérite » disparaît, remplacée par celle de « valeur professionnelle ».
- Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre par les évaluateurs primaires doivent être justifiés tout comme les avis « Réserve » et « Défavorable ». Un avis négatif se trouve parfois associé à un avis favorable, sans douter de la plausibilité des avis, il n'en reste pas moins que l'association est troublante. Nous signalerons les problèmes.
- Il n'est plus précisé qu'une « proportion significative » de collègues n'étant pas au 11^{ème} échelon devait obtenir un avis « exceptionnel » du recteur.
- Le nouveau barème attribue à tous les collègues un minimum de points au titre du parcours de carrière. Le barème favorise les enseignants en fin de carrière, même si ceux qui ont été promu aux derniers échelons à l'ancienneté restent fortement pénalisés.

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. En arts plastiques, en EPS, en histoire géographie, en lettres, en mathématiques, en polonais et en SVT alors qu'il reste encore des avis « Très Favorable » à attribuer avant d'atteindre les 20% de possibilités, on dénombre des 11^{èmes} échelon avec un simple avis « Favorable ». C'est également le cas en biochimie, en éducation musicale, en philosophie, et en SII où plus de 20 % de collègues bénéficient d'un avis « Très Favorable » parmi lesquels des collègues qui n'ont pas encore atteint le dernier échelon de la classe normale.

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 persisterons et nous vous demanderons de reconsidérer certains cas.

C'est pourquoi, en CAPN comme en CAPA, nous revendiquons 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.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, sur les 18 collègues proposés l'an passé avec un avis exceptionnel, seuls les 14 au 11^{ème} échelon ont été nommés (contre 17 nommés en 2014-15). Nous rappelons qu'en ce qui concerne l'enseignement supérieur nous n'avons eu sur les 5 dernières années, qu'une seule fois un collègue promu au 10^{ème} échelon et seulement parce qu'il avait un retard de carrière conséquent. Ainsi ces avis exceptionnels donnés à des enseignants au 10^{ème} échelon handicapent les promotions dans le supérieur ce qui décourage les collègues concernés. Nous tenons encore à saluer cette année la création d'une « 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, qui n'a pas permis une étude approfondie des dossiers.

Cependant, cette année encore, sur les 16 propositions avec avis « exceptionnel », 12 sont au 11^{ème} échelon, et 4 sont au 10^{ème} échelon, alors que des candidats au 11^{ème} échelon ou des 10^{ème} échelon avec un retard de carrière conséquent et avec de bons dossiers, n'ont pas été proposés alors qu'ils auraient eu leur chance.

Cependant, encore plus que les autres années, nous tenons à souligner l'effet pervers de l'absence de points d'échelon pour un nombre important de candidats au 10^{ème} échelon : 25% de ces collègues sont touchés. 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 10^{ème} échelon n'ayant que peu de chance d'être nommés.

Nous renouvelons notre demande d'un rythme d'inspection régulier à tous les échelons pour éviter un passage automatique à l'ancienneté qui pénalise les collègues dans l'accès à la Hors Classe.

Nous réaffirmons que la hors-classe doit être un débouché de carrière pour les enseignants au 11^{ème} échelon. C'est le sens de la note de service.

Rappelons enfin, que l'avantage financier n'est effectif pour les agrégés qu'à partir de 4 ans dans le 11^{ème} échelon, pour les autres, l'avantage est l'équivalent d'un passage au grand choix, une promotion d'échelon assurée au rythme le plus rapide. 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 2,5 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 salaire qui aurait pu être atteint par une promotion au grand choix.

Aujourd'hui encore trop de collègues au 11^{ème} échelon partent à la retraite sans promotion alors que le ratio, si faible soit-il, permettrait la promotion complète des collègues au 11^{ème} échelon depuis 4 ans.

L'augmentation ténue du point d'indice après une période de glaciation de 6 ans et une perte de 2 mois de pouvoir d'achat 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) imposent plus que jamais notre revendication d'un rythme d'avancement unique, le grand choix et la revalorisation pour tous par une intégration des indices terminaux de la hors-classe dans la classe normale.

Détails pour l'attribution des points de carrière

L'échelon retenu est celui au <u>31/08/2016</u>	Si vous avez obtenu votre échelon à l'ancienneté	Si vous avez obtenu l'échelon au choix ou grand choix
7°		5 pts
8°		10 pts
9°		20 pts
10°	40 pts	80 pts

Echelon	Si vous êtes passés au 10ème et 11ème échelon à l'ancienneté	Si vous êtes passés au 10ème ou 11ème échelon au choix ou grand choix
11° avec 1,2 ou 3 ans d'ancienneté dans l'échelon	70 pts	120 pts
11° avec plus de 3 ans d'ancienneté	80 pts	130 pts

Détails pour l'attribution des points du recteur

Après avoir consulté l'avis du chef d'établissement, de l'IPR, les notes et le dossier du collègue, le recteur donne un avis

Avis du recteur	Nombre de points
Exceptionnel	90 pts
Remarquable	60 pts
Très honorable	30 pts
honorable	10pts
Insuffisant	0 pts

Indice de reclassement :

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Agrégé		Agrégé hors-classe	
Echelon	Indice	Echelon reclassement	Indice
11 ^{ème} avec plus de 4 ans	821	6 ^{ème} (échelle lettre A1) sans ancienneté	881
11 ^{ème} avec moins de 4 ans	821	5 ^{ème} avec ancienneté conservée	821
10 ^{ème} avec plus de 2,5 ans	783	5 ^{ème} sans ancienneté	821
10 ^{ème} avec moins de 2,5 ans	783	4 ^{ème} avec ancienneté conservée	783