



CAPA hors-classe des agrégés 2018 : déclaration liminaire

Le travail effectué en CAPA l'an dernier, associé à une plus grande équité de traitement entre les disciplines, a permis d'obtenir un nombre et un taux convenables de promotions à la hors classe dans notre académie en 2017. Nous tenons à remercier le rectorat pour le très bon travail collectif qui a pu être conduit dans l'intérêt des personnels de l'académie de Grenoble.

Malheureusement, la mise en L'application du PPCR et la modification des règles cette année soulève de nombreux problèmes, et laisse craindre à la fois une baisse des promotions et un traitement inéquitable des collègues.

Tout d'abord, le projet du rectorat prévoit de proposer, comme les années précédentes, 20% des candidats. Or, limité désormais aux trois derniers échelons, le vivier des candidats promouvables a été divisé par deux. Le projet propose donc 167 candidats, alors que la liste en comportait 350 l'an dernier, dont 125 ont été promus. Par conséquent, si l'on souhaite préserver un nombre équivalent de promotions, il faudrait non seulement que le taux moyen de promotions nationales soit fixé à 15% des candidats, mais aussi que les trois-quarts des candidats actuellement proposés par le rectorat de Grenoble soient promus. Rappelons que les règles précédentes fixaient à 7% le taux de promotions, et qu'entre 30 et 35% des candidats proposés par notre académie étaient habituellement promus. Nous craignons donc que beaucoup moins de collègues accèdent à la hors classe cette année, tant nationalement que dans notre académie.

De plus, nous constatons de nombreux problèmes dans le classement des candidats en fonction de ce qui est défini comme leur « valeur professionnelle ». Nous rappelons que le SNALC est attaché à une vraie prise en compte du mérite, ce qui implique que cette évaluation soit juste et équitable. Les nouvelles règles et la manière dont elles ont été appliquées conduisent non seulement à des injustices importantes, mais les gravent dans le marbre pour les années à venir. Il serait inacceptable de ne pas corriger ces injustices, dont les enseignants concernés ne sont en aucun cas responsables.

Le premier problème est que l'application des nouvelles règles a conduit à la dégradation des situations de nombreux candidats. Sur les 217 candidats proposés et non promus en 2017 encore en fonction dans l'académie, 112 ne sont plus proposés, et 62 ont même vu leur appréciation finale dégradée de façon inexplicable, puisque plus aucune appréciation littérale ne motive les avis attribués.

Le deuxième problème est que les avis donnés par les inspecteurs et les chefs d'établissement ont été très inégalement répartis entre disciplines et échelons malgré l'équilibre que les nouvelles règles supposaient. Tout d'abord, les inspections ont respecté inégalement le taux de 20% d'avis « très satisfaisant » à attribuer, ce qui ne peut que créer un déséquilibre entre les disciplines dans le nombre de promotions finales pour les années à venir : ainsi, dans 4 disciplines, les inspections attribuent moins de 20% d'avis « très satisfaisant », à l'inverse, dans 4 autres, 25% de candidats au moins bénéficient de cet avis. Le taux atteint même plus de 34% en EPS. La différence est très importante avec les professeurs d'allemand, les moins bien lotis, auxquels 15% d'avis « très satisfaisant » ont été attribués par leur inspection. Il n'y a pas de raison logique d'estimer que maintenant et pour les années à venir, les professeurs d'EPS aient une valeur professionnelle plus élevée que les autres. De plus, parmi tous les candidats qui n'auront pas de rendez-vous de carrière, ceux qui ont été peu inspectés, ou qui ne sont pas connus de leur inspection, ont eu beaucoup moins de chances de voir leur avis valorisé.

Il semble aussi que la valeur doive attendre le nombre des années même avec l'application des nouvelles règles, puisque le taux d'avis « très satisfaisant » varie fortement en fonction de l'échelon. Pour les chefs d'établissement, 46% des candidats du 11^e échelon donnent une grande satisfaction ; ils ne sont plus que 29% au 10^e échelon, et à peine 20% au 9^e échelon. Pour l'inspection, la différence de valeur est encore plus importante, puisque si 38% des candidats au 11^e échelon sont méritants, ils ne sont plus que 22% au 10^e échelon ; la reconnaissance dont bénéficient les candidats du 9^e échelon est très faible, puisque moins de 9% bénéficient d'un avis « très satisfaisant ». Dans certaines disciplines comme les SVT ou les lettres, les candidats du 11^e échelon sont très massivement privilégiés au détriment des autres.

Or, la prééminence des candidats du 11^e échelon dans l'attribution de la plus haute valeur professionnelle correspond à la manière dont les promotions étaient précédemment attribuées nationalement, et non aux nouvelles dispositions qui

vont être censément appliquées et qui respectent un barème fondé sur les deux critères d'ancienneté et de valeur professionnelle.

Le troisième problème, qui crée la plus grande injustice, est que les avis et l'appréciation finale attribués cette année à tous les candidats qui n'ont pas bénéficié du rendez-vous de carrière sont supposément gravés dans le marbre jusqu'à ce que les candidats accèdent à la promotion. Ainsi, lors de l'attribution des avis, les candidats des trois échelons étaient en concurrence entre eux, concurrence dont les professeurs du 10^e, mais surtout du 9^e échelon, ont fortement pâti, comme nous l'avons montré. Nombre des évaluateurs n'étaient pas informés de cette disposition, et ont attribués les avis comme ils le faisaient précédemment, en privilégiant donc les candidats les plus âgés, surtout quand le quota de 20% ne permettait pas de diversifier les choix comme c'est le cas dans les petits établissements. Or, si les appréciations sont maintenues à perpétuité en l'état, les plus jeunes actuellement, dont la plupart n'ont qu'un avis final « satisfaisant », se trouveront en vieillissant en concurrence avec les candidats ayant bénéficié du rendez-vous de carrière. Alors que les candidats actuellement au 9^e échelon ont été mis en concurrence avec l'ensemble des candidats promouvables, le rendez-vous de carrière met en concurrence les enseignants du même échelon à la même étape de leur carrière : dans les années à venir, les plus jeunes candidats seront beaucoup plus nombreux à bénéficier de l'avis maximal, obtenant ainsi plus rapidement une promotion et retardant la leur. Notons pour finir que même pour les candidats qui obtiendront un rendez-vous de carrière, le caractère définitif de l'évaluation est aberrant, puisqu'il est possible de progresser et de s'investir davantage au fil du temps, et qu'un avis final « satisfaisant » non-modifiable ne peut conduire qu'à une démotivation contraire à l'effet recherché et à l'intérêt de tous. De même, il devient absurde de juger que le travail d'un enseignant est « à consolider », si *de facto* il est considéré comme à jamais « non-consolidable ».

Les problèmes que nous avons décrits nous conduisent à faire plusieurs demandes pour cette année et les années à venir afin de corriger l'évaluation injuste des candidats.

Tout d'abord, nous demandons que les avis de l'inspection et des chefs d'établissement soient modifiables chaque année comme l'exigent non seulement l'équité, mais la simple logique, et soient accompagnés d'une appréciation littérale permettant de les justifier et de mieux définir l'appréciation finale. Il serait par ailleurs juste que l'inspection réexamine avec bienveillance les dossiers des candidats qui ont été peu visités au cours de leur carrière.

Ensuite, nous demandons que les quotas soient respectés de manière égale par les inspections, ou qu'ils soient tout simplement supprimés. Quant aux personnels de direction, nous considérons que l'application de quotas à leurs avis est une aberration étant donné l'inégale répartition des candidats promouvables dans les établissements : la recherche de règles plus justes devrait conduire à une plus grande largesse dans les possibilités qui sont offertes aux directions d'établissements. Dans tous les cas, c'est la notion même de quotas qui a conduit les évaluateurs à favoriser l'ancienneté au lieu de la valeur professionnelle qu'ils étaient censés apprécier.