

par Claire Bornais, commissaire paritaire pour le SNESup

Vous pourrez retrouver ce compte-rendu et ceux des années précédentes, ainsi que d'autres informations sur l'avancement de carrière et des liens vers les textes officiels sur le site académique du SNESup, à l'adresse

<http://snesup.univ-lille1.fr>

rubrique : Métiers et Carrières>PRAG-PRCE>Infos CAPA-CAPN>Hors Classe

Remarques générales:

Cette séance a été présidée par le recteur Pollet, qui a succédé en septembre 2012 à Marie-Jeanne Philippe. La séance a commencé par une déclaration liminaire des élus de la FSU qui a repris (hélas!) les constats des années précédentes¹ en matière de promotion offertes aux collègues en fin de carrière, en particulier aux femmes, compte-tenu du peu d'avis « exceptionnel » du recteur attribués aux collègues ayant atteint le 11ème échelon, et en particulier ceux ayant plus de 4 ans d'ancienneté dans cet échelon (qui sont ceux ayant un bénéfice financier immédiat lors du passage à la hors-classe). Ceci est d'autant plus problématique que bien d'autres académies ont une politique très différente en la matière, donc les collègues du Nord-Pas de Calais sont finalement globalement désavantagés pour les promotions au niveau national, car les moins avancés dans la carrière proposés par notre académie n'en sont pas pour autant promus.

Pour lire cette déclaration dans son intégralité, se reporter au site du SNES de Lille: <http://www.lille.snes.edu/spip.php?article2527>

Les réponses du recteur

- il a affirmé que bien sûr, les collègues ayant atteint 4 ans et plus d'ancienneté dans le 11ème échelon constituaient un enjeu particulier de cette CAPA ;
- il a expliqué qu'il concevait pour sa part le passage à la hors-classe comme faisant partie d'un déroulement de carrière normal (*NDLR : ce qui change notablement de la philosophie de la rectrice précédente*)², mais qu'il

1 Voir les comptes-rendus des années précédentes pour plus de précisions

2 Voir les comptes-rendus des années précédentes pour plus de précisions

n'était pas possible de changer radicalement les choses en une année ;

- en conséquence de quoi, ses services sont appelé systématiquement les chefs d'établissements et inspecteurs³ pour les collègues au 11ème échelon qui n'avaient pas d'avis « Très favorable », pour vérifier qu'il ne s'agissait pas d'un problème de quota (*NDLR : en fait, il s'est avéré au cours de la discussion que ceci n'avait été fait que pour les collègues exerçant dans le second degré, mais pas pour ceux affectés dans le sup...*)
- Le recteur a affirmé ne pas être opposé à ce que la CAPA modifie certaines des propositions d'attributions d'avis « exceptionnel » figurant dans les documents préparatoires à la CAPA (*NDLR : tout en développant tout de même de nombreuses arguties pour justement ne pas trop changer les propositions faites par l'administration, à ce moment-là, et ensuite, dans l'étude par discipline!*) ;

Quelques remarques générales concernant plus spécifiquement le supérieur

(issues de mon étude des résultats de la CAPN de 2012, des documents préparatoires et de la discussion discipline par discipline en CAPA)

L'étude des résultats de la CAPN de 2012 donne **23 promus pour le sup dans l'académie** (7 femmes, 16 hommes, dont 3 (hommes) proposés hors-barème à l'issue de la CAPA), sur **116 promus au total** pour l'académie. Tous les promus du sup étaient au 11ème échelon. Les promotions des PRAG représentent 19,8% des promotions à la hors-classe dans l'académie, pour une proportion de collègues promouvables du sup qui est de 20% parmi les collègues au 11ème échelon uniquement⁴. Parmi ces promus, **4** (dont 2 femmes, 2 hommes) ont pu être **promus grâce à des modifications effectuées en CAPA** du tableau initialement proposé par l'administration rectorale **sur propositions syndicales**⁵. La proportion de femmes du sup promues (environ 30%) est encore légèrement inférieure à celle des femmes promouvables du sup au 11ème échelon (environ 36%). Cela dénote toujours un désavantage d'être une femme dans le sup dans cette académie⁶ en matière d'accès aux promotions.

3 Ou les IG lorsque les IPR se déclaraient incompétents pour répondre

4 Si on regarde sur l'ensemble des agrégés, la proportion des PRAG est d'environ 15%

5 Et même plus, pour Lille2, les **seuls collègues** qui ont été **promus** sont ceux issus des propositions que j'avais faites en CAPA...

6 Plus généralement, ce constat est vrai sur l'ensemble des collègues de l'académie, ce n'est pas spécifique au sup. On ne peut pas s'en réjouir pour autant...

Cette année, le **document récapitulatif des classements des promouvables établis par leurs établissements** d'affectation respectifs (dans l'ordre de préférence décroissante) **a été fourni dans les documents préparatoires** à la CAPA (et pas à l'entrée, comme précédemment), et je n'ai pas eu à le réclamer comme pour la CAPA de liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés de mars. Un progrès, donc !

Cela m'a permis d'observer un phénomène analogue à celui constaté (en séance) en 2011 : un collègue plutôt en fin de classement de son université - donc a priori, pas un de ceux ayant un avis TF du président - avait dans le tableau des propositions rectorales un avis TF du président, et un avis « exceptionnel » du recteur. Comme ce collègue avait beaucoup d'ancienneté dans le 11ème échelon, ainsi qu'une motivation littérale de l'avis fort élogieuse, j'ai évidemment approuvé cette modification, et j'en ai demandé la raison. Le motif invoqué par l'administration pour procéder à cette modification était que l'établissement en question avait en fait mis beaucoup plus d'avis TF que le quota autorisé¹, et que ce collègue en avait un également, bien que mal classé. L'administration n'avait donc dans son cas pas recodé l'avis TF en F comme elle l'avait fait pour les autres moins anciens compte-tenu de leur rang de classement. Mais quand j'ai demandé que l'on fit de même pour d'autres cas en CAPA, cela n'a curieusement pas été possible (sauf pour un cas, finalement), sous prétexte que dans les établissements dont ils relevaient, les présidents n'avaient pas dépassé leur quota d'avis TF et qu'il n'y avait pas de motivation littérale de l'avis pour ces collègues ! J'ai protesté, évidemment, contre ce traitement inégalitaire selon le respect ou non par les présidents d'université des notes de service, mais n'ai pas eu gain de cause (probablement parce qu'il y avait alors trop de cas à revoir!). *NDLR : Les voies du mérite sont impénétrables...*

Par ailleurs, dans le tableau initial proposé à la CAPA pour 2013, j'avais relevé et j'ai dénoncé au fil des discussions :

- undésavantage flagrant des femmes du sup : elles représentent 41% des promouvables du sup, et au départ, 33% des proposés du sup, et si on se restreint aux collègues du sup au 11ème échelon, les femmes représentent 36% des promouvables et 29% des proposés du tableau initial... Les modifications effectuées en CAPA ont permis de rectifier un peu le problème, mais pas complètement, puisqu'il n'y a à l'issue de la CAPA que 34% de femmes proposées, et 31% de femmes seulement parmi les collègues du sup au 11ème échelon proposés ;

1 Qui est de 20% de l'ensemble des promouvables

- **la politique déplorable de l'université d'Artois sur les collègues en fin de carrière** : sur 14 collègues au 11ème échelon, 4 ont obtenu un avis TF du président ; pour les 14 au 10ème échelon, 1 avis TF ; mais sur les 10 au 9ème échelon, 6 avis TF... Autrement dit, l'université d'Artois **attribue plus d'avis TF à des collègues n'ayant aucune chance de promotion en CAPN qu'aux collègues qui pourraient en avoir une !** J'ai donc émis les hypothèses que les aléas du recrutement il y a quelques années avaient provoqué une concentration surprenante de collègues non-méritants à l'université d'Artois, ou que le mérite à l'université d'Artois était incompatible avec les rides ! Et bien que les populations considérées soient de taille trop faible pour en tirer des conclusions statistiquement valables, j'ai aussi fait remarquer que les collègues de l'IUFM se retrouvaient quand même pour beaucoup en fin de classement, et j'ai à nouveau exprimé mon impression que l'intégration de l'IUFM dans l'université d'Artois avait eu un effet plutôt négatif sur l'avancement de carrière des collègues de l'IUFM. Contrairement à la rectrice précédente qui le niait farouchement, le nouveau recteur a reconnu que c'était possible, et a promis d'en parler au président Marcoin². Néanmoins - sauf dans un cas (ne me demandez pas pourquoi, je l'ignore) -, il n'a pas osé passer outre l'avis du président (de l'Artois ou d'autres universités, car je ne fais pas d'exclusive dans mes propositions) pour proposer son avis « exceptionnel » au prétexte qu'il n'y avait aucune motivation de l'avis du chef d'établissement dans les dossiers des collègues, lorsque ceux-ci n'avaient reçu qu'un avis F.

J'ai donc insisté pour que la prochaine note de service demande un courrier spécifique des chefs d'établissement pour chacun des collègues ayant plus de 4 ans d'ancienneté dans le 11ème échelon dont l'avis ne serait pas TF, expliquant pourquoi cet avis n'est pas TF. En effet, pour les collègues du sup, il n'y a pas d'inspection, donc pas de deuxième avis³, et pas de commission d'harmonisation obligatoire dans établissements, donc l'arbitraire est parfois (pour ne pas dire souvent...) total.⁴ Il m'a semblé que le recteur trouvait l'idée intéressante, mais cela reste à confirmer

2 Ou au président du PRES, c'est à voir selon l'évolution de la création de l'ESPÉ, qui est prévue comme composante du PRES dans le projet académique.

3 Que le recteur écoute volontiers en CAPA, puisqu'un IPR de chaque discipline y siège, sauf exception

4 Pour participer aux commissions d'harmonisation de Lille1 fonctionnant depuis 2005, j'ai pu constater que le changement de directeur de composante peut provoquer des changements spectaculaires d'appréciation du mérite des collègues, dans un sens comme dans l'autre...

Quelques précisions importantes:

- demander des modifications du tableau n'est pas nier le mérite des collègues plus jeunes¹, mais préférer que des plus anciens soient promus, plutôt que personne...

En effet, la nette tendance universitaire à vouloir “reconnaître le mérite” (instantané) de collègues plus jeunes en les classant avant des collègues plus anciens (dont les dossiers ne me permettent pas de comprendre en quoi ils sont moins méritants que les premiers) joue contre les possibilités de promotion de l'ensemble des agrégés du supérieur dans cette académie, car *cela méconnaît totalement les règles qui régissent la promotion à la hors-classe des agrégés.*

- en matière de changement d'avis du chef d'établissement, il est clair que votre commissaire paritaire ne peut que très difficilement obtenir un changement comme celui obtenu cette année... Ainsi, **si votre dossier ne fait pas partie de ceux qui ont reçu un avis TF, alors il me sera véritablement difficile d'obtenir une bonification rectorale maximale**, quels que soient les arguments sur l'ancienneté, et l'investissement que je peux apporter, et l'appui que je reçois des autres commissaires paritaires. L'administration se réfugie toujours derrière l'absence de motivation littérale (ce qui est généralement le cas lorsqu'il n'y a pas l'avis TF) pour dire qu'il n'a pas de raison particulière de ne pas respecter l'avis du chef d'établissement et, à de rares exceptions près, les IPR n'interviennent pas en CAPA en faveur des collègues du sup, comme ils le font parfois pour les collègues de second degré lorsqu'ils sentent que leur avis peut faire basculer une situation où le recteur hésite.

Il est donc nécessaire que le travail syndical soit fait en amont dans les universités pour vérifier qu'il n'y a pas d'injustices commises envers des collègues investis et en fin de carrière, mais mal reconnus. ***Or localement comme nationalement, le syndicat est ce qu'en font les syndiqués ! Sans participation active de ses adhérents, un syndicat ne fonctionnera jamais tout seul. Un gros tas de cotisations ne sert à rien sans militants, et ces derniers ne sont pas des individus « touchés par la grâce » ou des « envoyés de la Providence » pour sauver leurs collègues, mais des syndiqués qui décident de donner de leur temps libre en plus de leur cotisation pour faire fonctionner leur organisation syndicale et porter les revendications... L'action collective reste plus que jamais nécessaire pour obtenir des***

1 Pour lesquels l'avantage financier d'une promotion à la hors-classe serait nul ou presque

*possibilités de promotion ou de revalorisation salariale, le mérite individuel étant très aléatoire, car c'est une notion soumise à de grandes fluctuations... Je vous invite donc à vous renseigner sur ce qui se pratique dans votre établissement², et à réclamer, là où cela n'existe pas, **l'existence de commissions sur les questions de promotions auxquelles soient conviés des représentants syndicaux connaissant les subtilités de la gestion de carrière des enseignants de second degré**, et lorsque cela existe, à proposer votre aide à votre section syndicale, entre autres pour faire fonctionner ces commissions, mais pas seulement... Et ensuite, demander à vos responsables de sections que les informations me soient transmises, ou me les transmettre directement!*

Eléments chiffrés

- Pour l'académie de Lille, il y a **1586 enseignants promouvables en 2013³**. Parmi eux, les agrégés affectés dans l'enseignement supérieur dans l'académie sont au nombre de **228⁴**, soit environ 14% des promouvables. En **2012**, il y a eu **116 promotions** dans l'académie dont **23 pour les agrégés du supérieur, soit 19,8% des promus⁵**.
- La note de service ministérielle invitait les recteurs à transmettre pour examen en CAPN les dossiers de 20% des collègues promouvables. L'académie fera donc remonter 318 dossiers dont 15 avec barème nettement inférieur, faute de bénéficier de points de parcours de carrière, mais avis “exceptionnel”, parmi lesquels un dossier de PRAG (ce sont des collègues parvenus au 11ème échelon, dont le barème ne pourra jamais

2 *Situation actuelle à ma connaissance dans les différentes universités de l'académie :*

Lille1 : un GT harmonisation avec directeurs de composantes, élus des conseils, représentants des organisations syndicales, puis passage devant le CEVU restreint en 2013 (CA+EVU restreints auparavant). **Lille2 et Artois** : pas de passage devant un conseil quelconque, et s'il y a un GT harmonisation, il est ultra-secret... **Lille3** : pas de passage devant un conseil quelconque, un GT harmonisation avec les directeurs de composante uniquement. **ULCO** : pas de passage en conseil, mais un GT harmonisation avec des représentants des organisations syndicales. **UVHC** : pas de passage en conseil, mais un GT harmonisation avec directeurs de composantes et des représentants des personnels (mode de désignation de ces derniers inconnu)

3 1600 en 2012, 1593 en 2011, 1701 en 2010, 1734 en 2009, 1753 en 2008, 1784 en 2007, 1775 en 2006

4 237 en 2012, 234 en 2011, 252 en 2010, 266 en 2009, 268 en 2008, 281 en 2007, 279 en 2006

5 4 en 2001, 9 en 2002, 17 en 2003, 11 en 2004, 17 en 2005, 10 en 2006, 15 en 2007, 16 en 2008, 23 en 2009, 28 en 2010, ?? en 2011, 116 en 2012

augmenter tant que l'attribution des points de parcours de carrière sera soumise au mode d'accès aux échelons 10 et 11). Parmi ces 318 dossiers, 47 sont des dossiers de collègues du sup, soit environ 15%.

➤ **statistiques de genre:**

- parmi les 1586 promouvables, il y a 711 femmes (soit 45% environ). Parmi les 318 collègues proposés, il y a 133 femmes, soit environ 42%.
- Plus particulièrement pour les PRAG, il y a 94 femmes sur les 228 promouvables soit environ 41%. Sur les 47 proposés du sup, on trouve 16 femmes, soit environ 34%. Parmi les collègues promouvables au 11ème échelon, il y a 41% de femmes, et parmi les proposés au 11ème échelon, il y a 31% de femmes. Le déficit persiste donc en défaveur des femmes dans notre académie
- Ci-après, un récapitulatif des promouvables et proposés pour le sup uniquement, par établissement et par discipline (l'IUFM a été intégré à l'université d'Artois en 2008, mais pour pouvoir comparer aux années précédentes, j'ai encore fait une catégorie à part.)

étab	promouvables	proposés
ULCO	27	3
ARTOIS	40	7
LILLE1	54	12
LILLE2	16	5
LILLE3	30	6
IUFM	16	8
UVHC	38	3
DIVERS	7	3

discipline	promouvables	proposés
Allemand	10	0
Anglais	29	5
Arts plastiques	6	2
Eco-gestion	32	6
Education musicale	2	1
EPS	22	5
Espagnol	6	1
Histoire-géographie	6	1
Italien	0	0
Lettres	14	3
Mathématiques	26	5
Philosophie	0	0
Sciences physiques	17	4
SVT	9	3
SES	3	0
Génie Bio	1	1
SII	43	10
Langues rares	2	0