

Hors classe

Edito

♦ Le Ministère vient de communiquer aux organisations syndicales son projet de note de service sur l'accès à la hors classe 2006 : ce projet maintient et aggrave même pour les certifiés/CPE/professeurs d'EPS et PLP les principes et modalités qui ont présidé à la Hors-Classe 2005 et que nous avons fermement

combattus car ils vont à l'encontre de notre exigence d'une revalorisation pour tous les collègues.

Mettre en échec les régressions ministérielles

♦ Ce nouveau dispositif de hors classe remet en cause les acquis en matière de revalorisation des carrières obtenus par la forte mobilisation des collègues autour des revendications du SNES en 1989 avec notamment la création des hors classes. Il ruine aussi les avancées obtenues dans les années 1990 grâce

aux luttes du SNES et de ses élus, pour obtenir une plus grande transparence dans les modalités d'accès avec l'instauration d'un barème national et d'un appel à candidature.

♦ Ce 4 pages démontre, s'il en est besoin, les effets ravageurs du barème tel que voulait l'instituer

l'Administration pour la HC 2005 au niveau académique et les évolutions que les élus du SNES ont pu obtenir afin de préserver au maximum les acquis.

Exiger une promotion possible pour tous dans l'équité

♦ La persistance du Ministère à modifier en profondeur les modalités de la HC est lourde d'enjeux : d'une part sur le fonctionnement de la HC qui risque à terme d'être bloquée par l'accès de collègues dans des échelons inférieurs au 11^e (et qui financièrement n'en

auront pas un bénéfice immédiat) mais aussi et surtout sur le sens de notre métier ainsi soumis aux pressions et au contrôle des hiérarchies locales.

♦ Le combat pour le maintien de la hors classe comme élément intégré à un déroulement de carrière normale

pour tous et comme vecteur d'une nouvelle revalorisation de nos carrières reste plus que jamais d'actualité. C'est le combat de chacun d'entre vous et de tous.

♦ Votre vote en faveur du SNES le 6 décembre contribuera à faire entendre le refus intransigeant de l'arbitraire.

Refuser une promotion réservée à une petite minorité sélectionnée dans l'arbitraire

La hors classe une étape pour notre revendication de revalorisation de toute la grille indiciaire.

Marie-Damienne ODENT

N° commission paritaire 0708S05547
N° ISSN en cours. Hebdomadaire prix de vente 2 euros Abonnement : 12 euros.
Edité par Section académique du Snes de Versailles (Syndicat National des Enseignements de Second degré) 13bis rue Beccaria - 75589 Paris Cedex 12 - tél. 01 44 75 13 84 Directeur de la Publication : Jean-Jacques DUCHON Imprimé par l'imprimerie spéciale du SNES 13bis rue Beccaria - 75589 Paris cedex

Mardi 6 décembre
Votez Snes-Fsu

Un bouleversement sans précédent

à un bouleversement sans précédent par rapport aux années précédentes du tableau d'avancement des certifiés par le jeu de trois facteurs :

- La disparition de l'appel à candidature : désormais sont considérés comme promouvables à la hors classe tous les enseignants ayant au moins le 7^e échelon et justifiant de 7 années d'exercice dans le corps des certifiés

- La suppression du barème national qui s'appuyait pour classer les candidatures sur des éléments quantifiables (diplôme, concours, ancienneté, note pédagogique et administrative...) et dont l'équilibre permettait le passage à la hors classe du plus grand nombre

- La définition du barème au niveau académique avec la volonté de faire une place déterminante à la « valeur professionnelle » appréciée par les chefs d'établissements et les IPR et la décision de plafonner les points d'ancienneté dans le 11^e échelon et de supprimer les points de diplôme et de concours

Face à cette réforme dont le but n'était pas d'améliorer mais de remettre en cause les carrières des certifiés, les commissaires paritaires du SNES, en groupe de travail et en CAPA, ont poursuivi trois objectifs :

- **P**réserver l'accès à la hors classe du plus grand nombre
- **E**mpêcher la mise en place du règne de l'arbitraire sous couvert de la reconnaissance du mérite
- **E**viter la rupture de la lisibilité et de la continuité de la poursuite de la carrière que garantissait l'ancien barème national

Le contingent des emplois de la hors classe étant limité, le barème joue un rôle décisif et crucial pour l'accès à la hors classe.

Il doit permettre la rotation du plus grand nombre dans ces emplois, ce qui implique de promouvoir les plus anciens afin de ne pas bloquer celle-ci.

Sur la hors Classe position surprenante de Sud-Education

« Abrogation de la hors classe » ... (référence Sud Education n°15 de novembre décembre 2005, page 2) position formulée sans la moindre nuance ou proposition complémentaire (12^{ème} échelon, refonte de la grille indiciaire...). Dans le contexte décrit ci-contre, comprenez qui pourra...

Les nouvelles modalités de la hors classe conduisent

Préserver les perspectives de carrière de tous :

- Les années précédentes, avec l'appel à candidature, ce sont environ 2000 enseignants qui postulaient à la hors classe pour un contingent académique d'emplois de hors classe qui oscille autour de 400.

- La levée de la clause de candidature a porté le nombre de promouvables à près de 9000. Cette situation nouvelle a eu des conséquences : plus de la moitié des enseignants qui avaient candidaté en 2003-2004 et qui étaient en position d'être inscrits dans le Tableau d'avancement pour l'accès à la hors classe en 2004-2005 avec l'ancien barème national n'ont pas été promus cette année.

D'un barème à l'autre

- Le nouveau barème qu'avait adopté l'Administration avec les 80 points IPR et les 10 points C/E contre l'avis de toutes les organisations syndicales ne faisait-il que retarder leur promotion ou les évinçaient-ils définitivement de l'accès à la hors classe ? L'enjeu était de taille car, à travers l'évolution de carrière de ces collègues lésés cette année par le nouveau barème, c'est celui de toute la profession que l'on peut lire.

- Les dégâts du barème initialement retenu au niveau académique étaient considérables : **44% des collègues en situation d'être promus en 2003-2004 accédaient à la hors classe, 25% voyaient leur accès différé (de 1 à 5 ans) et 31% en étaient définitivement exclus.**

- Le profil de l'enseignant exclu est révélateur : il s'agit à 66% de collègues ayant réussi le CAPES et/ou possédant des diplômes supérieurs à la licence ; pour 82% ils sont victimes du plafonnement des points de l'ancienneté dans le 11^e qui empêche toute progression ultérieure de leur barème ; en clair, il s'agit des éléments quantifiables de l'ancien barème qui assuraient la transparence des actes de gestion et offraient la possibilité au plus grand nombre de partir à la retraite avec l'indice terminal de la hors classe 782.

- Le barème arrêté de haute lutte en CAPA s'est traduit par le gel des points de la valeur professionnelle IPR et C/E. **Il inverse notablement la logique** qui était à l'œuvre dans le barème initial, réserver l'accès à la hors classe à une minorité. **45% des collègues en position d'être promus à la hors classe en 2003-2004 le sont ; 50,5 % voient leur accès retardé de 1 à 3 ans pour la plupart et seuls 4,5 % sont définitivement écartés.** Il s'agit principalement de collègues entrés tard dans la carrière ou l'ayant interrompue, ayant 60 ans ou plus : 88% d'entre eux comptaient des points de diplôme ou de concours dans l'ancien barème et 35% sont pénalisés par le plafonnement des points dans le 11^e échelon.

- On le voit : non seulement le barème initialement retenu était un moyen de restreindre l'accès à la hors classe mais il était aussi un extraordinaire instrument permettant à l'Administration de s'affranchir, pour les décisions portant sur les carrières, de tous les critères objectifs en les marginalisant à l'extrême.

- C'est pourquoi, sur cet aspect stratégique, les commissaires paritaires du SNES ont combattu pied à pied contre l'Administration et **ont finalement obtenu le gel des points IPR et C/E.**

"Mérite" ou arbitraire?

La « valeur professionnelle »
instituait le règne de
l'arbitraire sous

couvert de la reconnaissance du mérite

- Le barème rectoral initialement retenu avec les 80 points IPR et les 10 points C/E donnait la main **sur plus du tiers des promotions** aux corps d'inspection et des C/E. Indépendamment de la critique de fond sur les points IPR et C/E (évaluation qui s'effectue sur la périphérie du métier et non sur son cœur ; redondance avec la notation pédagogique et administrative qui statutairement évalue la valeur professionnelle...), c'est le caractère aléatoire et sans règles définies qui a frappé dans l'attribution des ces points de valeur professionnelle.

- Les notateurs, chefs d'établissements ou IPR, avaient utilisé des critères qui n'ont pas été explicités et ont eu des pratiques qui, si elles pouvaient paraître cohérentes à l'intérieur d'un même établissement ou d'une même discipline, ne le sont plus du tout lorsqu'elles servent à classer des collègues sur des bases différentes par des évaluateurs différents. C'était un peu, comme si dans un concours, on laissait les différents correcteurs procéder à des évaluations sans indication ni barème. Tout pédagogue sait à quelles

disparités cela peut conduire. A ces différences de culture de notation se sont ajoutés des contraintes de gestion. Ainsi pour prendre quelques exemples :

- Sur la valeur professionnelle appréciée par les IPR : 6,15% des promouvables en Documentation se sont vus reconnaître une valeur professionnelle exceptionnelle et 6,89% en Lettres classiques contre 1,85% en Lettres modernes ou 1,84% en Mathématiques. Cette disparité marquée est la traduction de la différence entre une petite discipline où les inspections sont plus faciles et nombreuses et une grosse discipline où le nombre d'inspecteurs n'est pas suffisant pour assurer un suivi régulier. De même, aucun promuable affecté dans le supérieur (IUT, IUFM...) n'a obtenu les 80 points IPR ; sans doute parce que ces collègues ne sont jamais inspectés.

- Enfin si l'on rapprochait les notes pédagogiques des promouvables et l'attribution des 80 points IPR, on pouvait trouver des distorsions surprenantes : des promouvables, jugés exceptionnels par leur IPR, avaient des notes pédagogiques moyennes, voire inférieures à la moyenne, même récentes, et réciproquement.

- Sur la valeur professionnelle appréciée par les C/E : il valait mieux être candidat dans certains établissements que dans d'autres. Dans tel établissement, ce sont 7 voire 9 collègues sur 10 qui ont obtenu la reconnaissance de leur valeur professionnelle exceptionnelle alors que dans tel autre, le C/E s'en est tenu à des avis satisfaisants.

Un enjeu majeur

La hors classe, un enjeu qui reste majeur
pour nos poursuites de carrières et l'attractivité de la
profession

- La décision du Recteur de geler les points IPR et C/E a évité pour cette année que les évolutions de carrière ne se fassent sous le signe de l'arbitraire. Cet arbitrage favorable aux intérêts des personnels n'a pas été la règle commune : dans l'immense majorité des académies, se profile en raison des barèmes adoptés et de leur application le blocage de la hors classe et l'éviction définitive de plusieurs milliers de collègues de celle-ci.

- Le MEN a décidé de poursuivre dans cette voie et il est à craindre que l'an prochain des pressions soient exercées sur le Rectorat pour mettre son barème en conformité avec les orientations nationales. Pérenniser le gel des points IPR et C/E sera donc un enjeu lourd mais, afin de rétablir les continuités de carrière, il faudra aussi obtenir la restauration des points de diplôme et le déplafonnement des points d'ancienneté dans le 11^e échelon.

Reconstruire la grille indiciaire

- La définition d'un barème équilibré reposant sur des critères objectifs ne suffira pas cependant à la réalisation de l'objectif que s'est fixé le SNES : **la hors classe pour tous**. Le contingent limité à 15% du total des emplois, aussi fluide que la rotation puisse l'être

à l'intérieur de la hors classe, empêche l'accès à la hors classe d'une fraction importante d'enseignants pouvant y prétendre – environ 1/5. Il s'agit de collègues ayant subi des interruptions de carrière ou ayant été fortement pénalisés dans leur reconstitution de carrière lors des plans d'intégration de 1989 et 1994. Le seul moyen d'offrir de réelles perspectives de poursuite de carrière à ces enseignants passe, **sur le court terme**, par une augmentation du volume d'emplois de hors classe et, **sur le moyen terme**, par la reconstruction de notre grille indiciaire faisant de **l'indice 782 l'indice terminal du corps des certifiés**.

Pour tous une fin de carrière
à l'indice 782

Réduction des dépenses publiques Carrières cassées

- **Le système d'accès à la hors classe, tel qu'il existait jusqu'ici privilégiait les collègues en fin de carrière** (en moyenne avec 4 ans dans le 11^{ème} échelon compte tenu du barème). Cela représentait pour le collègue promu à la hors classe à 55 ans avec 4 ans d'ancienneté dans le 11^{ème}, un gain cumulé de **22020 €** jusqu'à la retraite (sur 5 ans). Grâce à la rotation des postes de hors classe, 75% des certifiés bénéficiaient de la hors classe avant la fin de carrière.

- ♦ **Jusqu'où peut aller le système de la promotion au « mérite » ?** La promotion à la hors classe des plus « méritants », dès le 7^{ème} ou le 8^{ème} échelon, aurait pour conséquence que ces collègues occuperaient très

longtemps (jusqu'à près de 20 ans), les postes de hors classe, bloquant totalement toute promotion ultérieure pour les années suivantes, aussi bien pour les collègues plus anciens que pour les collègues de la même génération, moins « méritants ».

Le nombre de bénéficiaires pourrait être réduit des deux tiers.

De plus, ces bénéficiaires « nouveaux » coûteraient nettement moins, l'avantage financier pour un collègue promu à ces échelons étant beaucoup plus réduit.

L'Etat gagne sur les deux tableaux : un nombre de bénéficiaires sans doute réduit des deux tiers et, de plus, un coût beaucoup plus faible pour chaque bénéficiaire.

Globalement les personnels, eux perdent beaucoup.

Et la retraite?

Le gain annuel pour la retraite est de plus de **4000 € pour tous ceux qui atteignent l'indice 782** en fin de carrière (actuellement 70 % des certifiés). Avec le nouveau système, si 24% seulement des collègues accédaient dans l'avenir à l'indice 782 avant la retraite, 46% n'y accéderaient plus et resteraient à l'indice 657. L'Etat réaliserait une économie de **4000 €** de pension sur chacun d'eux qui s'ajouterait bien sûr à l'effet de la Réforme Fillon.

**En Juillet 2005, pour l'essentiel, les élus du Snes ont bloqué dans l'Académie le mécanisme de régression évoqué ci-dessus, mais rien n'est garanti pour l'avenir :
Par votre vote le 6 décembre, adressez au Ministère un message clair et fort**

Que revendique le Snes?

- **La déconnexion de l'évaluation et de l'avancement** : pour tous les collègues il s'agit d'avoir **un rythme unique le plus favorable** c'est-à-dire le GC afin de permettre à tous un déroulé de carrière en 20 ans. Dans l'immédiat, notre demande est d'avoir un rythme unique jusqu'au 6^e échelon puis pour les autres échelons la suppression de l'ancienneté.

- **L'amélioration des procédures de notation pédagogique** : apurer les retards d'inspection, rendre les procédures transparentes dans les critères et l'acte de notation ce qui suppose des possibilités de contrôle paritaire. Enfin toutes les disciplines doivent avoir une inspection spécifique (Education, Technologie, Documentation).

- **La reconnaissance de la complexité grandissante de notre métier** non en individualisant les parcours de carrière ce qui débouche sur l'arbitraire et génère des inégalités inacceptables mais en définissant des critères objectifs et nationaux prenant en compte la diversité des situations tout en préservant les droits de tous afin d'améliorer l'efficacité du Service public.

- **Ainsi, il faut d'une part redonner à l'évaluation sa dimension d'aide et de conseil, favoriser la mise en commun des pratiques pédagogiques, l'actualisation des connaissances. Il faut aussi améliorer les conditions d'exercice (décharges...), avoir une politique de formation continue ambitieuse tout au long de la carrière et permettre une mobilité professionnelle voulue que ce soit dans le domaine des mutations (retour à un mouvement national rénové) ou de la reconversion professionnelle (la seconde carrière est pour le moment une vue de l'esprit avec 18 postes pour l'ensemble des académies)**

- **La mise en œuvre d'une nouvelle étape de revalorisation des carrières** reconnaissant la qualification à bac +5. le SNES demande une **reconstruction de la grille indiciaire** relevant les indices de débuts de carrière (1^{er} échelon porté à indice 415 au lieu de 348) et intégrant les HC dans les classes normales (indice terminal 782 au lieu de 657 (y compris pour les COP qui n'ont pas de HC)). En même temps le niveau agrégé doit devenir le débouché de carrière pour tous (augmentation des postes aux concours, élargissement des possibilités de Liste d'aptitude, créations d'agrégation dans toutes les disciplines...)

- **Ces choix doivent être faits pour prendre en compte la légitime aspiration des personnels à une reconnaissance de leur investissement professionnel, leur garantir de façon équitable et transparente un meilleur déroulé de carrière et améliorer leurs conditions d'exercice.**

Dossier réalisé par : Pascale Boutet, Sylvie Chardon, Gilles Lesauvage, Marie Damienne Odent, Michel Vialle.

Sommaire

- Page 1 Edito
- Page 2 Un bouleversement sans précédent
- Page 3 Un enjeu majeur
- Page 4- Réduction des dépenses publiques
- Que revendique le Snes ?
- ♦ page 5 compléments statistiques

Répartition par disciplines des 80 points de « valeur professionnelle » attribués par les IPR

Discipline	Allemand	Anglais	Arts plastiques	Documentation	STE	Education musicale
Promouvables	310	1125	207	380	616	179
80 points IPR	10	22	7	23	24	9
% 80 points sur total des promouvables	3,22%	1,95%	3,33%	6,15%	3,89%	5%

Discipline	Espagnol	H/G	Lettres classiques	Lettres mod	Maths
Promouvables	398	929	244	1189	1191
80 points IPR	8	20	15	22	22
% 80 points sur total des promouvables	2%	2,15%	6,14%	1,85%	1,84%

Discipline	Philo	Physique	SVT	SES	Techno	STI
Promouvables	135	491	380	142	384	387
80 points IPR	5	12	10	5	8	7
% 80 points sur total des promouvables	3,73%	2,44%	2,63%	3,52%	2,08%	1,8%

Le tableau permet de visualiser les écarts d'une discipline à l'autre : les « grosses » disciplines (Maths, Anglais, Lettres Modernes) sont nettement sous-représentées.

Il y a en pourcentage trois fois plus de collègues « exceptionnels » en Documentation ou en Lettres Classiques qu'en Maths ou en Anglais