

Editorial :

Le nouveau dispositif de la hors classe mis en place en 2004 par le Ministère remet en cause les acquis en matière de revalorisation obtenus en 1989 par la forte mobilisation de la profession autour des revendications du SNES. Il ruine aussi les avancées des années 90 : plus grande transparence des modalités d'accès par l'instauration d'un barème national, garantissant aux plus anciens dans le 11^e échelon l'accès à la HC et un appel à candidature.

Les objectifs de la nouvelle HC sont clairs : les nouveaux critères d'accès visent à redéfinir les carrières dont le déroulé est désormais tributaire de l'appréciation, arbitraire, du mérite de chacun, ainsi que le sens de notre métier soumis aux pressions et au contrôle des hiérarchies locales. Dans un contexte où toute revalorisation généralisée du point d'indice est obstinément refusée par le Gouvernement, les effets sont ravageurs sur les collègues qui pour beaucoup risquent ainsi de partir en retraite sans le bénéfice de la promotion.

Le SNES condamne et combat cette nouvelle HC parce qu'elle va à l'encontre de l'idée qu'il défend du métier et de la carrière, intégrant la HC dans un déroulement normal et vecteur d'une nouvelle étape de revalorisation pour tous.

C'est pourquoi, par leurs interventions acharnées, dans les instances paritaires (CAP), les élus du SNES ont pu contenir et corriger les aspects les plus néfastes de ce dispositif. A l'heure où le Ministère remet en cause frontalement le paritarisme (Note de service sur le mouvement 2009), il vous appartient d'exprimer votre refus de l'arbitraire et votre attachement à des règles de gestion et des garanties de traitement équitables et transparentes pour chacun et pour tous :

Faites-le le 2 décembre en votant pour les listes présentées par le SNES et les syndicats de la FSU !

Marie-Damienne Odent

Il y a quatre ans, le Ministère instaurait pour les hors-classes un nouveau mode d'évaluation des enseignants. Alors que le travail de chaque professeur est évalué par une note pédagogique et une note administrative, qui constituent la seule notation statutaire, le dossier de chaque candidat est désormais accompagné des avis de l'IPR et du CE. L'an dernier, ce système a été étendu à l'examen de la promotion au grade d'agrégé par liste d'aptitude.

Les avis : pouvoirs accrus et confusion

Un avis exprime sous une forme très condensée une évaluation globale.

La première partie de cette définition explique la difficulté de l'avis à prendre en compte une évaluation chiffrée comme l'est la notation statutaire.

La deuxième partie, le caractère d'évaluation de l'ensemble d'un dossier, a bien d'autres effets. D'abord, l'avis est d'emblée déconnecté de la notation, non plus cette fois pour des raisons de forme, mais parce qu'il prétend l'inclure dans une appréciation qui, par nature, la dépasse ; ensuite, il est censé être étayé par le dossier lui-même et donc (sauf avis extrêmes) aucune justification ne l'accompagne ; enfin, puisqu'il synthétise le dossier, il a un rôle prépondérant, supérieur à la seule notation.

Il faut, à ce stade, remarquer une

première distorsion. Chacun des évaluateurs est, en effet, dans une position inhabituelle : **il formule, de son point de vue particulier certes, une appréciation qui n'en excède pas moins ses strictes compétences puisqu'elle porte tout autant sur les aspects administratifs et pédagogiques d'un dossier.** La situation ainsi créée par le Ministère est nouvelle. **La double notation, qui représente une garantie pour les personnels, n'est maintenue qu'en apparence, puisque les deux évaluations ont le même objet et se recouvrent.**

A cette première distorsion, **le Ministère en a ajouté une seconde.** Chaque évaluateur ne doit pas seulement prendre en compte l'ensemble du dossier d'un candidat mais aussi l'ensemble de tous les candidats à la même promo-

tion connus de lui. **L'avis, ainsi pris dans le double rapport à un ensemble déterminé de candidats et à une promotion particulière, devient relatif.** Cette seconde distorsion dans le rôle des évaluateurs a deux conséquences :

- A la confusion d'une évaluation globale, elle ajoute l'ambiguïté d'une évaluation qui mélange sans le dire valeur absolue et valeur relative. L'avis est, dans le même temps et inextricablement, évaluation et classement d'un candidat.

- L'avis est susceptible de changer constamment. Il variera en fonction de l'ensemble des candidats ou des diverses promotions envisagées, mais toujours d'une manière incompréhensible et incontrôlable. **(suite p. 2)**

Sommaire

1) Éditorial page 1 2) les avis pouvoirs accrus et confusion page 1 3) Le mérite une arme contre la profession page 2 4) congés formation page 2 5) Hors classe des agrégés page 3 6) hors classe des certifiés page 4

Le « mérite » : une arme contre toute la profession combattue par le SNES

Dangers tous azimuts.....

.....pour la transparence

L'évaluation par avis est **opaque** et ouvre donc la voie à **l'arbitraire**. Dans la gestion « classique », que le Ministère est en train de miner progressivement, notation et promotion correspondent à deux phases distinctes. L'enchaînement des opérations est le suivant : des critères déterminent un barème qui permet une notation puis un classement à partir duquel seront prononcées des promotions dont le nombre correspondra à un certain pourcentage de l'ensemble. **Ici, ce n'est plus le cas. Évaluer c'est effectuer un classement sans note ni barème et promouvoir en même temps. Si l'évaluation est un classement sans notation ni barème, c'est aussi qu'il n'y a pas de critères nettement identifiables.** Et, de fait, **ils sont tous rassemblés sous le seul mot de « mérite »**, notion floue, toujours variable dans son contenu détaillé mais dont la définition la plus claire et la plus constante est qu'elle vise à mettre les enseignants en concurrence les uns avec les autres.....

.....pour le métier

Cette mise en concurrence est l'instrument d'une **redéfinition du métier** dont chacun peut voir les signes : exi-

gence d'un investissement sans limites ; caractère central des activités annexes, périphériques et non plus de l'acte d'enseigner, l'observation d'un cours n'étant, à la limite, même plus une condition indispensable à une évaluation juste ; transformation du professeur en un simple exécutant qui aura un « mérite » certain dès lors qu'il répondra positivement aux injonctions de la hiérarchie.

Une telle dénaturation du métier qui transformerait des personnels de catégorie A, concepteurs de leur travail, comme le sont les enseignants, en simples exécutants, **bien loin de plaider pour des augmentations de salaire, justifierait au contraire l'absence de toute revalorisation.**

.....pour les carrières

Mettre en concurrence les personnels c'est aussi faire disparaître les garanties collectives et individuelles. Le rapport Pochard préconisait des « rendez-vous de carrière », c'est-à-dire l'examen sur de telles bases de promotions de corps ou de grade. Mais une telle succession d'avis est proprement illisible car il n'y a aucun lien entre eux. **C'est en fait la négation même de l'idée de carrière.** Une telle gestion a l'immense avantage d'isoler chacun et

de ne lui laisser pour toute perspective qu'un dialogue en tête à tête avec son supérieur hiérarchique au cours duquel il aura bien du mal, tant cette évaluation est inextricable, à se défendre de toute injustice.

.....pour l'action collective et le paritarisme

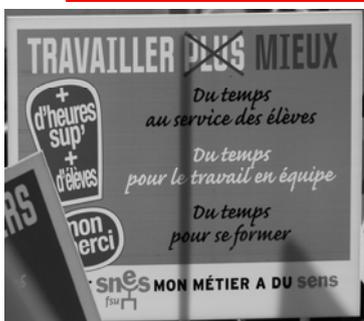
C'est donc, en fin de compte, l'action collective qui est rendue plus difficile à construire. **C'est aussi, l'expérience l'a montré, le paritarisme qui peut être vidé de son contenu**, chaque évaluateur étant présenté du fait de sa proximité avec les enseignants, comme l'auteur infallible d'un avis indiscutable.

.....pour les salaires et les pensions

Enfin, **l'objectif budgétaire** de cette individualisation des carrières **est la réalisation d'importantes économies**, tant par le départ en retraite avec une pension plus faible des collègues exclus de la hors-classe que par l'absence de coût que représente une promotion à la hors-classe dans les échelons inférieurs au 11^{ème}. **C'est aussi de faire accepter par les collègues un cadre de réduction budgétaire, de dévalorisation des salaires et des pensions.**

Philippe Levy

Pour toutes ces raisons, par ce qui a abouti à la neutralisation des avis dans le barème négocié pour la hors-classe des certifiés ou par leur discussion et leur modification dans le cadre fixé nationalement de la hors-classe des agrégés et de la liste d'aptitude au grade d'agrégé (voir articles concernés), les élus du SNES n'ont cessé, depuis sa mise en place, de combattre cette évaluation et ses dangereuses orientations.



Consulter notre site académique, rubrique élections pour nos analyses et nos propositions pour l'amélioration de nos conditions de travail et de nos carrières

www.versailles.snes.edu

Congé formation : augmenter les contingents

Les élus du SNES veillent en CAPA au **respect du barème et des diverses modalités** dans l'organisation du congé. En effet, depuis 2006, **le SNES a obtenu des améliorations** susceptibles d'aider les collègues à ajuster leur demande aux différentes contraintes (familiales, financières...) de leur situation personnelle. Désormais le droit à 12 mois de congé-formation rémunérés, inscrit dans le décret, est intégralement respec-

té et on peut

- ♦ fixer le nombre de mois demandés
- ♦ demander un congé à mi-temps et étaler ainsi les 12 mois sur deux années
- ♦ formuler dans un délai maximum de deux ans après obtention d'un premier congé-formation une demande d'utilisation du reliquat qui sera barémée dans la continuité de la précédente (auparavant ces demandes de prolongation

étaient traitées comme une nouvelle demande).

- ♦ Suivre une formation dispensée par le CNED

Enfin nous revendiquons, outre le rétablissement du congé-mobilité, des possibilités budgétaires qui répondent aux besoins de formation exprimés par les collègues et nécessaires à la qualité du service public d'éducation.

Olivier Maisondieu

Hors classe des agrégés : des avancées qui ne sont pas négligeables

La hors-classe est l'objet d'une bataille dont les enjeux dépassent la question des fins de carrière et touchent à la conception même de notre métier et de nos carrières. Tout cela explique la détermination des élus du SNES et leur opposition à l'Administration, qui a pu aller, quand c'était nécessaire, au conflit majeur, grâce auxquelles, sur l'ensemble des trois dernières années, de graves régressions ont été combattues et le dossier progressé.

Durant cette période nous avons régulièrement **informé les collègues, par le biais du site académique, de la procédure et d'un barème déjà très complexe** et qui, au fil des années, connaissait des modifications. Par le même moyen, nous avons aussi tenté de favoriser la **riposte collective** en développant des informations et des arguments susceptibles de permettre à des délégations de **peser sur les avis initiaux émis par les chefs d'établissement**.

La défense de tous les collègues :

Nous avons, chaque année, arraché au Rectorat un nombre de groupes de travail préparatoires à la CAPA tel qu'il permette **une défense réelle de tous les collègues par la confrontation des avis, de la notation et des rapports d'inspection**.

Alors qu'en 2006, par cette méthode, nous avons obtenu de nombreuses modifications d'avis IPR ou CE et ainsi pour les plus anciens dans le 11^{ème} échelon, la bonification rectorale « exceptionnelle », l'année 2007

marquait **un net durcissement et l'arbitraire se donnait libre cours** : on pouvait avoir été jugé « exceptionnel » en 2006 et ne plus l'être l'année suivante avec une notation identique et sans qu'absolument rien ne justifie cette dégradation qui interdisait, à pas moins de 47 collègues, l'accès à la hors-classe. Au prix d'une interruption de séance et de l'arbitrage du recteur nous avons pu rétablir ces collègues dans leur droit. Mais, on le voit, **il fallait conquérir même ce qui allait de soi**. Le recteur allait bien au-delà des exigences du Ministère : 67 bonifications exceptionnelles n'étaient pas attribuées, celles qui allaient à d'autres échelons que le 11^{ème} représentaient 15 % des promouvables (alors que la circulaire n'impose que 10%), d'autres se portaient sur des candidats que le barème, par l'injuste clause d'ancienneté, excluait d'office. Au total plus de 21% d'entre elles étaient perdues, au détriment de tous ceux dont la promotion en CAPN était assurée s'ils en avaient bénéficié.

Un refus intransigent de l'arbitraire :

Malgré des évolutions positives, la liste restait donc insatisfaisante et le rectorat sourd à nos propositions d'amélioration, ignorant systématiquement les marges de progression que nous mettions en évidence. **Les élus du SNES ont alors impulsé, dans une action intersyndicale un refus unanime de siéger**. Un seul syndicat (le SNALC) se déjugeait le lendemain et pliait devant le coup de force du recteur, en se rendant à une CAPA reconvoquée sur des bases rigoureusement identiques, cautionnant par sa présence une liste qu'il ne faisait d'ailleurs pas bouger d'un iota et qui ne tenait pas compte de l'intérêt de tous les agrégés.

A l'inverse, **la pugnacité des élus du SNES et leur refus de siéger, maintenu de façon consé-**

quente jusqu'au bout, ont payé.

En 2008, le SNES a demandé une audience au recteur et présenté un bilan statistique et critique de la CAPA précédente. Cette préparation nous a permis, à la CAPA suivante, quand nous avons montré les incohérences et les scandaleuses contradictions de faire réévaluer la situation de nombreux collègues.

Les progrès obtenus :

Au terme de cette période, notre action a permis les progrès suivants en 2008 :

- ♦ Il y a eu reconduction automatique des avis exceptionnels (ce qui n'avait été conquis que de haute lutte en 2007).
- ♦ Les bonifications exceptionnelles attribuées aux autres échelons que le 11^{ème} étaient strictement limitées au 10% des promouvables qu'impose la circulaire (ils représentaient 15% en 2007 après avoir atteint, dans le projet initial, 25% !)
- ♦ Le recteur, cette année encore, n'a pas utilisé la totalité de son contingent de bonifications exceptionnelles. Mais, alors qu'en 2007 ce sont 67 possibilités qui avaient été perdues (!) nous avons réduit ce chiffre des deux tiers. Une nouveauté de la circulaire permettait au recteur de proposer des collègues sans point de carrière et donc exclus par le barème. Nous avons fait profiter cette mesure aux agrégés les plus anciens dans le 11^{ème} échelon.
- ♦ Enfin, 54,3% des 11^{ème} échelon avec au moins 4 ans d'ancienneté ont été proposés (contre 47,4% en 2007) et pour 78% d'entre eux avec la bonification exceptionnelle (contre 67,4% en 2007).

Nos revendications :

Le SNES revendique une reconstruction de la grille indiciaire qui doit faire correspondre l'indice 963 (indice terminal de l'actuelle hors-classe) à la fin de carrière en classe normale et qui doit ouvrir sur l'échelle-lettre B.

Philippe Levy



Hors classe des certifiés : une nette amélioration dans l'académie

Depuis la mise en place en 2004 des nouvelles modalités d'accès à la Hors Classe des certifiés, le SNES n'a cessé de les dénoncer et de les combattre.

Une victoire contre l'arbitraire :

Ce dossier a connu de nombreuses péri-péties ces dernières années : changements multiples du barème empêchant toute anticipation par les collègues, mise en place d'une pseudo évaluation au mérite par les IPR et les CE. Le paroxysme a été atteint avec la campagne 2007 qui a écarté des centaines de collègues de la promotion sans justification valable, au seul motif d'un avis très favorable des IPR accordé en toute opacité.

Les élus du SNES ont mené, en 2007, une véritable guerre de tranchées pendant cinq journées de groupe de travail et deux de CAPA, mettant en évidence les incohérences et les injustices du tableau d'avancement.

Ce travail de fond et la pertinence des analyses développées ont permis d'obtenir de nettes avancées : **l'Administration a dû reconnaître son incapacité à apprécier la valeur professionnelle des collègues selon des critères fiables, équitables et transparents.** Elle a donc été contrainte de mettre en place, en 2008, **un nouveau barème dans lequel l'élément déterminant est désormais l'ancienneté dans le 11^{ème} échelon, permettant ainsi à un maximum de collègues de partir en retraite avec le bénéfice de la hors classe.**

Des promotions supplémentaires grâce aux mobilisations de la profession:

De plus **pour 2008, les ratios ont été sensiblement augmentés par le Ministère.** Ces mesures qui font suite à celles obtenues l'an dernier, sont à mettre à l'actif des fortes mobilisations des personnels sous l'impulsion du SNES. Elles se traduisent par des possibilités de promotions supplémentaires pour les certifiés. Un rééquilibrage dans la répartition des contingents a également été effectué entre les académies qui prend mieux en compte les structures par âges. Ainsi, cette année dans l'Acadé-

ETAT DES	Notes administratives 40 Notes pédagogiques (pour vieillir et impulsion > 5 ans) 60
PANCIERS DE CARRIERE	Pour le 11 ^{ème} échelon : 40 Points additionnés : + 5 points par année d'ancienneté dans le 11 ^{ème} + 5 points si échelon obtenu au grand choix ou choix Pour le 10 ^{ème} échelon : 30 Points additionnés : + 5 points si échelon obtenu au grand choix Pour le 9 ^{ème} échelon : 15 Pour le 8 ^{ème} échelon : 10 Pour le 7 ^{ème} échelon : 5
PANCIERS PROFESSIONNELS	Evénement en établissement prioritaire (2008/07): - de 5 à 10 ans d'ancienneté (en 2008/07) 5 - plus de 10 ans d'ancienneté de poste 10 Démarche de promotion : Administrative 3
AVIS FAVORABLE	Avis du chef d'établissement Favorable Défavorable Avis des IPR Favorable Défavorable
AVIS RELEVÉ	Avis Exceptionnel Relevé 250 (limité à 5% du nombre total de promotions possibles)

mie, 597 promotions à la hors classe des certifiés ont été possibles, soit une augmentation importante de 19 %. Le dernier promu avait un barème de 149,2 et était né le 25/ 3/ 55 (à égalité de barème, c'est la date de naissance qui a départagé les collègues.)

Nos revendications pour des carrières renouvées et améliorées :

D'une manière générale, le SNES continue de dénoncer une hors classe qui reste fondée sur une logique d'emploi individuel et s'attaque à la logique de carrière et aux droits collectifs des personnels à travers l'appréciation du mérite et de la valeur professionnelle. Il revendique donc **le retour à un barème national équilibré, fondé sur des critères objectifs**, opposables à tous, reposant sur le mode d'accès dans le grade, sur la prise en compte des diplômes et de l'ancienneté dans le 11^e échelon sans plafonnement de durée.

Nous revendiquons plus particulièrement **une nouvelle reconstruction de**

la grille indiciaire et une revalorisation du point d'indice : l'indice du 11^e échelon doit être relevé à l'indice terminal de l'actuelle hors classe ainsi intégrée à un déroulement complet de la carrière. **Tous les certifiés ayant eu un déroulement de carrière normal, doivent pouvoir accéder à la hors classe et partir en retraite avec l'indice le plus élevé.** C'est pourquoi, l'accès à ce grade doit se faire en fin de carrière afin de permettre un gain substantiel aux collègues et de leur offrir ainsi une véritable revalorisation ; ce qui avait, d'une manière certes insatisfaisante, présidé à la création de la hors classe en 1989.

Le dossier de la hors classe reste, pour le SNES, indissociable de la nécessaire revalorisation de nos métiers et notamment de la reconnaissance de nos qualifications, de nos carrières et de nos salaires.

Pascale Boutet