

## Hors classe agrégés 2007

### Sommaire

P. 1 Éditorial

P. 2 Barème et procédure hors classe 2007

P. 3 La valeur professionnelle ou le règne de l'arbitraire

P. 4 L'Administration entérine un tableau d'avancement qu'elle juge

### Éditorial

Depuis 2005, le Ministère a imposé, contre l'avis unanime des organisations syndicales, de nouveaux principes et modalités pour la HC, balayant ainsi les acquis obtenus par les luttes des personnels en 1989 et les améliorations qui ont suivi dans les années 1990 (appel à candidature). L'objectif poursuivi est double : d'une part réduire les coûts en matière de dépenses des personnels et éviter ainsi une revalorisation généralisée des salaires, d'autre part engager une transformation radicale des carrières.

La HC est ainsi devenue non plus un élément de revalorisation pour tous mais un instrument d'accélération de carrière pour quelques-uns. Nous nous sommes opposés pied à pied dans les commissions paritaires à cette nouvelle gestion des personnels qui, au nom d'une logique d'emploi individuel fondée sur le « mérite », s'attaque à la logique de carrière et aux droits collectifs des personnels. Le

poids des avis des CE et des IPR (valeur professionnelle) est totalement discriminant dans le barème; leur caractère arbitraire amplifie les écarts entre disciplines et établissements. Loin de garantir aux collègues un examen équitable de leur situation, elle les rend plus vulnérables en face des hiérarchies et les oblige à soumettre l'exercice de leur métier à un cadre contraint.

De plus, la promotion à la HC de collègues dans des échelons inférieurs au 11e échelon empêche les collègues les plus anciens dans cet échelon d'y accéder. C'est pourquoi le SNES défend la prise en compte de l'ancienneté dans le 11e échelon comme élément fondamental du barème ainsi qu'une augmentation significative des possibilités de promotion.

Sur le fond, le SNES revendique la reconstruction des carrières pour tous avec intégration des indices

de la hors classe en une carrière en onze échelons parcourue en 20 ans sur le rythme le plus favorable (grand choix). Dans ce cadre, il demande l'indexation du point d'indice de la Fonction Publique sur les prix. Le salaire de début de carrière doit être porté à 1.800 euros mensuels nets avec en plus le versement d'une prime d'équipement.

Les attaques actuelles contre la Fonction Publique, et celles, dans l'Éducation, contre nos statuts, nos carrières et notre métier doivent nous rendre encore plus combattifs sur le dossier de la HC. Le SNES est attaché à une véritable revalorisation des carrières et du métier des enseignants. Le maintien de la HC comme élément intégré à un déroulement de carrière pour tous et porteur d'une nouvelle étape de revalorisation est plus que jamais d'actualité.

M. D Odent / P. Lévy / J.C Anglade /  
A. Béreau / C. Valade

### Stage académique sur l'évaluation des personnels le Jeudi 13 décembre à Arcueil:

L'évaluation des personnels est au cœur de l'actualité. N. Sarkozy, dans sa Lettre aux Educateurs et dans son discours sur la Fonction publique du 18 septembre, a avancé la notion de mérite pour déterminer les rémunérations et l'avancement des personnels enseignant, d'éducation et d'orientation. Le comité Pochard en charge de faire des propositions sur la condition enseignante a évoqué l'idée d'évaluer les enseignants en fonction des progrès réalisés par leurs élèves. A titre expérimental, il est envisagé de supprimer la notation pour les personnels ATOSS et de la remplacer par un entretien profes-

sionnel. Ce serait un avis favorable ou défavorable du supérieur hiérarchique qui conditionnerait leur droit à avancement et à promotion.

La question de l'évaluation n'a rien d'innocent: elle peut être un instrument pour remettre en cause notre indépendance dans l'exercice de nos missions en renforçant le poids des hiérarchies et en assujettissant davantage nos déroulements de carrière et nos rémunérations à celles-ci.

Le SNES Versailles vous invite à réfléchir et à débattre de cette question en présence d'ANNE FERAY, secrétaire nationale du SNES, le jeudi 13 décembre (9h30-12h15 et 13h45-16h15).

Modèle d'autorisation d'absence (à transmettre avant le 13 novembre par voie hiérarchique) et coupon d'inscription disponibles sur notre site: <http://www.versailles.snes.edu>. Ce dernier est à retourner par voie postale ou par mail à

[stages@versailles.snes.edu](mailto:stages@versailles.snes.edu)

### Budget Salaires Statuts Services publics

Le Mardi 20 novembre

Grève Unitaire Fonction Publique



**UN BARÈME ET UNE PROCÉDURE AYANT OUVERT LA PORTE À L'ARBITRAIRE ET À LA REMISE EN CAUSE DE NOS CARRIÈRES**

**La procédure :**

Il n'y a pas d'acte de candidature. Tous les agrégés ayant atteint au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de la classe normale au 31-12 de l'année sont classés selon un barème que les organisations syndicales ont unanimement rejeté.

Pour les agrégés, à la différence des certifiés, l'examen des dossiers se fait en deux temps :

- 1) La CAPA classe l'ensemble des promouvables (il y en avait 3317 l'an dernier) par ordre décroissant de barème. Les propositions rectorales, transmises au ministère pour la CAPN, doivent représenter au plus 20% de ce classement par ordre décroissant (soit 664 dossiers l'an dernier).
- 2) La CAPN parmi les propositions de toutes les académies prononce les nominations. (Il y a eu de cette année 2077 nominations dont 163 pour Versailles).



**Le barème :**

**Il se compose de 3 ensembles :**

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>1) Notation :</b></p> <p>Notation administrative sur 40</p> <p>Notation pédagogique sur 60</p> <p><b>2) Parcours de carrière, c'est-à-dire l'ancienneté de carrière :</b></p> <p>du 7 au 10<sup>ème</sup> échelon si la promotion dans l'échelon détenu s'est effectuée au grand choix ou au choix</p> <p>7<sup>ème</sup> échelon : 10 points<br/>             8<sup>ème</sup> échelon : 20 points<br/>             9<sup>ème</sup> échelon : 40 points<br/>             10<sup>ème</sup> échelon : 60 points</p> <p>Au 11<sup>ème</sup> échelon mais seulement si le passage au 11<sup>ème</sup>, ou, à défaut, au 10<sup>ème</sup> échelon a été obtenu au grand choix ou au choix (il n'y a aucun point en cas de promotion à l'ancienneté aux 10<sup>ème</sup> et 11<sup>ème</sup> échelons).</p> <p>11<sup>ème</sup> jusqu'à 3 ans : 80 points<br/>             11<sup>ème</sup> avec 4 ans et plus : 90 points. Une année incomplète compte pour une année pleine. (Toute année au-delà de 4 ans n'apporte aucun point).</p> | <p><b>NB :</b> Les points d'ancienneté sont liés à l'échelon actuellement détenu et <u>ne se cumulent pas</u>.</p> <p><b>3) Expérience et investissement professionnels c'est-à-dire le parcours professionnel.</b></p> <p>Les chefs d'établissement (CE) et les IPR portent un avis sur les promouvables. Cette évaluation comporte 4 degrés :</p> <p>très favorable (TF)<br/>             favorable (F)<br/>             sans opposition (SO)<br/>             défavorable (D)</p> <p>Pour chaque évaluateur l'avis T.F est limité à 20% de l'ensemble de ses avis. Ces avis, enregistrés sur I.PROF, peuvent être consultés par les intéressés, pendant quelques semaines, après la CAPA.</p> <p>Le croisement de ces deux avis détermine l'appréciation du recteur. Il y a 5 degrés d'appréciation correspondant à un niveau de bonification :</p> <p>Exceptionnel : 90 points<br/>             Remarquable : 60 points<br/>             Très honorable : 30 points<br/>             Honorable : 10 points<br/>             Insuffisant : 0 point</p> <p>Le nombre d'avis «exceptionnel » doit correspondre à 10% des promouvables et</p> | <p>au moins 1/10<sup>ème</sup> de ces avis doit porter sur des agrégés n'ayant pas atteint le 11<sup>ème</sup> échelon -la CAPN réservant à ces derniers un contingent d'au moins 5% des nominations. Le nombre d'avis « remarquables » est limité à 20% des promouvables.</p> <p>A cet ensemble peuvent s'ajouter des points liés à l'exercice en éducation prioritaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exercice dans un même établissement relevant de l'éducation prioritaire pendant au moins 5 ans : 10 points</li> <li>- exercice dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire depuis au moins 3 ans et avis TF ou F du chef d'établissement : 10 points.</li> </ul> |
|--|---|--|

## La campagne de promotion 2007:

Cinq groupes de travail arrachés par la ténacité des commissaires paritaires du SNES (alors que trois seulement étaient prévus) ; une liste jugée, malgré quelques évolutions positives, insatisfaisante par toutes les organisations syndicales représentées ; un refus unanime, impulsé par le SNES, de siéger en CAPA ; un refus sans ambiguïté du recteur de tenir compte de nos demandes et une CAPA reconvoquée pour le lendemain sur les mêmes bases ; un syndicat – le SNALC- qui plie devant ce coup de force, rompant seul l'unité syndicale et cautionnant par sa présence une liste (qu'il ne fera pas bouger d'un iota) et qui ne tient pas compte de l'intérêt de tous les agrégés.

Voilà, résumée à grands traits, la campagne de promotion à la



hors-classe pour 2007. On verra dans le développement qui suit les progrès obtenus par le SNES et les limites rencontrées qui expliquent notre refus de siéger.

## Des documents erronés ou absents :

D'une manière générale, il faut dire que les documents qui nous ont été remis comportaient parfois des erreurs lourdes de conséquences : erreurs sur la note pédagogique, sur le mode d'accès dans l'échelon (grand choix, choix ou ancienneté), mais aussi erreurs d'enregistrement de l'avis des IPR. Les services rectoraux - qui sans les interventions du SNES et du SNEP ne s'en seraient pas aperçus - nous ont affirmé avoir corrigé ce type d'erreurs sans que l'on puisse le vérifier. Si on ajoute qu'il manquait parfois des rapports d'inspection (et pas nécessairement anciens), on comprendra que les nouvelles procédures ont eu, entre autres, pour effet de rendre cette opération plus opaque et de multiplier les sources d'erreur.

## Une évaluation arbitraire

Le barème prétend fonder les promotions sur la valeur professionnelle. Mais en superposant à la notation statutaire (note pédagogique et note administrative) une autre évaluation, il autorise tous les écarts et toutes les contradictions

De ce point de vue, beaucoup d'Inspections, à des degrés divers, se sont illustrées. En espagnol, par exemple, la note de 45 pouvait valoir un avis SO ou un avis TF... tout comme une note de 36. En histoire géographie, le même avis SO était attribué à des collègues dont les notes allaient de 46 à 52 alors qu'une note de 48 permettait d'obtenir un avis TF.

On ne s'étonnera pas que, dans ces conditions, il y ait de fortes disparités entre les différentes Inspections elles-mêmes. De façon inexplicable, les agrégés, selon la discipline, n'ont pas la même valeur. Alors que 37% en physique ou en éco-gestion reçoivent un avis TF, ils ne sont plus que 15% dans ce cas en histoire-géographie et seulement 13% en lettres.

Toutes ces inégalités sont encore renforcées par l'inégalité devant l'inspection. Non seulement l'avis des IPR n'est pas lié à la note pédagogique, mais encore il ne tient pas compte des retards d'inspection, qui peuvent aller jusqu'à 20 ans. Et on arrive à cette injustice que des collègues sont exclus de la hors-classe pour la même raison qui a pu leur faire parcourir la carrière au choix voire au grand choix.

Et toutes ces contradictions, si choquantes qu'elles soient, ne sont rien encore. Nous les avons déjà rencontrées (et fait supprimer) en 2006, année de la mise en

place de ce type d'évaluation. Nous avons constaté qu'on pouvait avoir été jugé « exceptionnel » en 2006 et ne plus l'être l'année suivante, avec une notation identique et sans qu'absolument aucun élément nouveau ne justifie cette dégradation.

Il paraît difficile d'imaginer un fait plus révélateur du caractère nécessairement arbitraire d'une notation au « mérite ». Cette dégradation, qui revenait à leur interdire l'accès à la hors-classe ne concernait pas moins de 47 collègues. Nous avons réussi à les rétablir dans leur droit mais ce qui semble aller de soi et aurait dû constituer un point de départ n'a été obtenu qu'au prix d'une interruption de séance et de l'arbitrage du recteur.

Dans le domaine de l'évaluation administrative les mêmes causes ont produit les mêmes effets et la déconnexion entre l'avis porté et la notation a lésé de nombreux collègues.

Une note de 40 et une appréciation sans réserves ne garantissent pas un avis TF, loin de là, puisqu'on peut ne recevoir qu'un avis SO. Les C.E peuvent porter jusqu'à 20% d'avis TF mais rien ne les y contraint et rien n'encadre la distribution de cet avis, ce qui a créé les plus grandes disparités entre établissements.

Certains CE se sont gardés d'épuiser le contingent. Au lycée J.Prévert à Boulogne

**Nous avons constaté qu'on pouvait avoir été jugé « exceptionnel » en 2006 et ne plus l'être l'année suivante, avec une notation identique et sans qu'absolument aucun élément nouveau ne justifie cette dégradation.**

il y avait 15 promouvables et 15 avis SO. Ailleurs, les rares avis TF ne concernaient que les enseignants à un autre échelon que le 11<sup>ème</sup>.

Mais la palme revenait au C.E du lycée. L. Weiss à Achères qui avait porté un avis défavorable pour tous les collègues au 11<sup>ème</sup> échelon et, pour tous les autres, un avis SO : improbable établissement où, à mesure qu'on progresse dans la carrière, on deviendrait de moins en moins bon.

## Pour nous contacter

### Snes

#### section académique de Versailles

3 rue Guy de Gouyon du Verger  
94112 Arcueil Cedex

(accès RER B Arcueil Cachan, plan d'accès détaillé sur le site)

#### Téléphone

08 11 11 03 84

ou 08 11 11 03 85

(tarification locale)

Fax 01 41 24 80 62

[s3ver@snes.edu](mailto:s3ver@snes.edu)

#### Notre site

[www.versailles.snes.edu](http://www.versailles.snes.edu)

#### Date

à retenir:

**Judi 13 décembre :**

Stage académique à Arcueil sur l'évaluation des personnels en présence d'Anne Feray, secrétaire nationale du SNES

#### Secteur agrégés:

Jean-Christophe Anglade, Alain Béreau, Philippe Lévy, Claudette Valade

Permanence: Lundi après-midi, mardi, mercredi matin, jeudi

## Vers une redéfinition du métier et un investissement sans limites

Alors que la circulaire ne le demandait pas, certains C.E « justifiaient » leur avis. Les observations portées étaient alors éloquents. Plusieurs s'aventuraient dans le domaine pédagogique au risque d'être démentis par les rapports d'inspection (et ces intrusions, que nous avons dénoncées, montraient bien les dangers d'une notation unique).

D'autres, plus impatients, n'attendaient pas qu'on leur apporte la contradiction et pouvaient faire suivre un avis SO de l'appréciation « très bon professeur ». A chaque fois, nous avons fait mettre en rapport un avis négatif et la dernière notation.

Ce qui a donné pour une agrégée d'anglais : « Mme X est une bonne enseignante.

Elle effectue un voyage en Angleterre avec ses élèves pendant les vacances... Avis SO ». Le comble était que le Secrétaire Général a dans un premier temps cherché à maintenir cet avis, en commentant : « Eh bien, oui, qu'un professeur de langue fasse un voyage linguistique, il n'y a rien de plus normal ».

## « La vie est injuste et il faudra vous y faire »



Philippe LEVY

Car il faut maintenant en venir à l'attitude de l'administration rectorale durant cette CAPA et sa préparation où nous avons eu

l'impression de nous heurter à un mur et de voir le paritarisme se vider de son sens.

Alors que l'année précédente nous avons fait modifier nombre d'avis, d'étroites limites étaient fixées à priori dont devaient s'accommoder les exigences de cohérence et de justice. Il devait être entendu que les « notateurs primaires » étaient les mieux placés pour évaluer les candidats. Il pouvait donc y avoir modification de leur avis mais seulement en cas d'injustice « criante ». De plus, dans les débats, n'était retenu que ce qui pouvait être à charge. Si nous évoquons les retards d'inspection et l'injustice qui en découle : « Certes, c'est imparfait mais la perfection n'est pas de ce monde ». Interrogé sur ce problème, l'IPR de lettres déclarait : « C'est injuste, mais la vie est injuste et il faudra vous y faire ». Quand nous montrions que les 20% d'avis TF n'étaient pas atteints ou que, sans léser

personne, on pouvait faire passer un avis TF d'un 8<sup>ème</sup> échelon qui n'en tirerait aucun bénéfice immédiat à un 11<sup>ème</sup> échelon : « Oui mais si le C.E ne l'a pas fait il devait avoir ses raisons », raisons qui restaient un mystère pour la CAPA. Et d'une manière générale : « Certes, c'est imparfait, reconnaissait-on, mais le cadre nous est imposé et nous améliorerons les choses dès l'an prochain ». « Pourquoi pas dès cette année ? ». Silence...

Ce qui a caractérisé cette CAPA, c'est la volonté du Recteur, maintenue jusqu'au bout, d'aller plus loin que le Ministère dans le « mérite » et l'attribution de la bonification exceptionnelle, déterminante pour l'accès à la hors-classe (tous les nommés bénéficiaient de cette bonification sauf un jugé « remarquable »). On l'a vu, de nombreux collègues au 11<sup>ème</sup> échelon qui l'avaient obtenue l'an passé ne l'ont retrouvée que par notre action.

Par ailleurs, le projet initial retenait 82 collègues au 10<sup>ème</sup> échelon, alors que la circulaire impose leur représentation à hauteur de 10% de l'ensemble des promouvables (soit un chiffre de 33). Nous avons pu ramener ce chiffre à 49. Mais c'était encore trop. La CAPN n'en a, du reste, nommé que 8 montrant ainsi combien de bonifications exceptionnelles avaient été perdues.

**De plus, dans les débats, n'était retenu que ce qui pouvait être à charge. Si nous évoquons les retards d'inspection et l'injustice qui en découle : « Certes, c'est imparfait mais la perfection n'est pas de ce monde ».**

**Interrogé sur ce problème, l'IPR de lettres déclarait : « C'est injuste, mais la vie est injuste et il faudra vous y faire ».**

En refusant d'utiliser ces marges de progression le Recteur a lésé d'autant les collègues du 11<sup>ème</sup> échelon.

#### Que faire?

Ne pas laisser s'installer cette évaluation parallèle.

Demander aux IPR justification d'un avis par ailleurs injustifiable.

Intervenir collectivement auprès des chefs d'établissements pour que les avis très favorables soient portés sur les 11<sup>èmes</sup> échelons les plus anciens. Les commissaires paritaires et la section académique favoriseront par leurs conseils et leur soutien ces démarches.