

Snes Versailles

N° 3 Octobre 2007

Hors classe Certifiés 2007

Sommaire

P. 1 Editorial

P. 2 Rappel barème
2007 Hors classe
certifiés

P.3 La valeur profes-
sionnelle ou le règne
de l'arbitraire

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



**Stage sur l'éva-
luation des per-
sonnels le jeudi
13 décembre à
Arcueil:page 2**

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 person-

nels. 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 combatifs 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.

Marie-Damienne Odent
Pascale Boutet
Michel-Bernard Vialle

SNES Versailles -3 rue Guy
de Gouyon du Verger 94112
Arcueil Cedex **téléphone** 08
11 11 03 84 ou 08 11 11 03 85
- ISSN 12689874 - Directeur
de la publication : JJ Duchon
- Commission Paritaire
1111 S08041. Impression par
nos soins - Prix : 2 Euros -
Prix Abonnement : 12 Euros

Budget Salaires Statuts Services publics

**Le Mardi 20 novembre
Grève Unitaire Fonction Publique**

LE BARÈME ACADÉMIQUE POUR LA HORS CLASSE CERTIFIÉS 2006-2007.

Depuis 2005, les modalités d'accès à la hors classe ont changé : il n'y a plus d'appel à candidature. **TOUS** les collègues entre le 7^{ème} et le 11^{ème} échelons sont promouvables s'ils ont 7 ans d'ancienneté dans le corps des certifiés et leur candidature est donc examinée en CAPA.

Le barème n'est plus national mais académique. Il a été modifié chaque année depuis 2005, rendant ainsi impossible toute projection pour les collègues concernés et plus encore pour ceux dont la date de départ à la retraite était conditionnée par la possibilité d'obtenir cette promotion. Il marque une dégradation des possibilités d'accès.



Stage 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 professionnel. 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

Notation:

Note pédagogique sur 60

Note administrative sur 40

Parcours de carrière:

Pour les collègues au 11^{ème} échelon :

25 pts

+ 5 pts pour un accès au grand choix ou au choix

+ 5 pts par année dans le 11^{ème} échelon dans la limite de 8 années .

Pour les collègues au 10^{ème} échelon :

8 pts si l'échelon était acquis au grand choix

Pour les collègues au 9^{ème} échelon :

5 pts si l'échelon était acquis au grand choix

(Les points des différents échelons ne sont pas cumulables.)

Parcours professionnel :

Bi-admissible : 5 pts

Affectation en éducation prioritaire (à la condition d'y être en exercice en 06/07) :

5 pts pour 5 à 10 ans d'exercice

10 pts pour plus de 10 ans

Personnels affectés en réseau réussite comme enseignant d'appui :

5 pts

Investissement professionnel :

Avis du chef d'établissement :

20 pts pour un avis favorable

5 pts pour un avis sans opposition

Avis de l'IPR :

30 pts pour un avis très favorable

15 pts pour un avis favorable

0 pts pour un avis défavorable

Avis exceptionnel du Recteur :

45 pts (dans la limite de 5% des promus)

TOUS les collègues promouvables ont donc fait l'objet d'avis prononcés par leur chef d'établissement et par l'IPR. Ces avis ne sont pas toujours connus des intéressés mais étaient accessibles sur i-prof. Il ne faut pas hésiter à demander aux C/E et aux IPR les motivations de leur avis quand celui-ci a contribué à vous écarter du tableau d'avancement.

La barre pour être promu à la hors classe des certifiés a été cette année de 176 (date de naissance du dernier promu : 1/07/1948).

Le barème 2007, une machine à exclure qui remet en cause le droit à carrière

Le barème 2007, imposé par l'Administration contre l'avis unanime des organisations syndicales, a marqué une dérive inquiétante dans la conception de la hors classe or c'est l'élément essentiel pour déterminer quel profil d'enseignant pourra être promu. Selon la modulation des différents éléments, le tableau d'avancement peut être radicalement transformé.

Si nous avons réussi à imposer que les chefs d'établissement ne puissent choisir qu'entre deux avis, limitant ainsi les dérives constatées la première année, la mise en place de trois avis pour les IPR (**sans opposition, favorable et très favorable**) a totalement bouleversé le tableau d'avancement. Étaient minorés tous les autres éléments du barème : ce sont les IPR qui ont choisi les collègues promus écartant sans la moindre justification des centaines de collègues dont certains partiront en retraite sans le bénéfice de la hors classe...

Cette année, seuls 41% des collègues ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon ont été promus contre 66% en 2006. Cela signifie que, si le barème restait en l'état l'année prochaine, en l'absence d'une modification de l'avis des IPR, de nombreux collègues n'atteindraient jamais la hors classe avant leur départ à la retraite. Par ailleurs, les effets financiers d'une promotion à la hors classe ne sont vraiment intéressants que lorsqu'on totalise plus de 3 ans d'ancienneté dans le 11^e (reclassement direct à l'échelon 6 de la hors classe : indice 740)

Voilà pourquoi l'ancienneté dans le 11^{ème} échelon doit pour nous rester l'élément décisif pour l'accès à la hors classe : elle n'exclut personne et permet de préserver notre indépendance et notre liberté pédagogique contre les pressions des hiérarchies locales.

La valeur professionnelle ou le règne de l'arbitraire

L'Administration et l'Inspection ont justifié, face aux organisations syndicales, le nouvel équilibre du barème de deux manières : 1) il s'agissait de se mettre en conformité avec les injonctions ministérielles en utilisant le barème pour distinguer les plus méritants et 2) C/E et IPR sont des experts qui, de par leur fonction et leur connaissance des enseignants, sont tout à fait qualifiés pour apprécier la valeur professionnelle.

L'examen du projet de tableau d'avancement lors des groupes de travail a montré l'inanité et la vanité de ces affirmations. Parmi les 250 collègues qui étaient exclus de la promotion à la hors classe parce qu'ils avaient un avis favorable et non un avis très favorable, 103 n'avaient pas été inspectés en moyenne depuis 10 ans. En fait, les points donnés par les IPR n'ont fait qu'amplifier les inégalités déjà existantes entre disciplines, liées en grande partie aux différences de rythme d'inspection (cf tableau ci-dessous). Ce sont souvent dans les disciplines où les retards d'inspection sont les plus nombreux et les carrières moins rapides que les avis très favorables ont été distribués avec le plus de parcimonie. Autre point reflétant l'arbitraire de l'appréciation de la valeur professionnelle : la distorsion entre la note pédagogique et l'avis mis par les IPR. Parmi les 250 collègues exclus, 42 avaient des notes pédagogiques supérieures à 51, donc bien au-dessus de la moyenne.

Discipline	Anglais	Arts pla	Doc	STE	Ed. mus	Espagnol	H/G	Lettres classiques	Lettres mod	Maths	Physique	SVT	SES	STI
% promus	3,2	8,6	6	3,83	1,55	7,7	3,93	9,41	4,8	5,1	8,1	16	5	4,8
% promus 11 + 3 / promouvables 11+ 3	26	43	46	31	11	92	31	64	45	28	84	81	27	50
% promouvables 11 + 3/ promouvables	9,4	6	11,4	8	9,3	6,4	7,3	10	7,13	11,3	6,9	12,5	6,9	5,7
% retards d'inspection au 11 e	47	42	31	35	51	64	26	33	59	52	19	40	63	22
% avis très favorable IPR au 11e + 3	10,5	20	21,5	19,5	6	89	18	16	16	23	82	72,5	18,5	19,5

Ce tableau qui n'est pas un état exhaustif de toutes les disciplines témoigne des inégalités de carrières entre celles-ci et met en évidence le rôle décisif de l'avis très favorable des IPR pour la promotion par rapport à l'ancienneté dans le 11^e échelon.



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

Notre site

www.versailles.snes.edu

Dates à retenir :

- *Vendredi 26 octobre :*

Groupe de travail intersyndical au Rectorat sur la Hors classe certifiée (infos disponibles sur notre site)

- *Jeudi 13 décembre :*

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

- *Mardi 18 décembre :*

CAPA d'avancement d'échelon du corps des certifiés.

La fiche syndicale à retourner à la section académique sera disponible dans l'US devant paraître début novembre.

L'Administration fait porter la responsabilité de ses propres carences sur les collègues

En faisant des points IPR et C/E l'élément déterminant dans l'accès à la hors classe, l'Administration engageait sa responsabilité à pouvoir justifier selon quels critères et quels principes ils avaient été distribués. Les élus du SNES ont demandé en groupe de travail un examen contradictoire et approfondi des dossiers de tous les collègues potentiellement lésés par le mode d'appréciation de la valeur professionnelle. Ils ont obtenu la révision de 15 avis sur 22 de C/E permettant ainsi à des collègues de se retrouver en rang utile.

En revanche, sur les avis IPR, l'Administration a utilisé des procédés dilatoires : invoquant des contraintes de calendrier, seuls des corps d'inspection d'un nombre réduit de disciplines ont siégé et ceci de façon discontinuée. Ne pouvant cautionner de telles pratiques, le SNES a obtenu que la CAPA du 31 mai soit transformée en GT avec présence des IPR. L'ouverture enfin possible de dossiers, la lecture de rapports ont témoigné qu'aucun faisceau de

critères convergents ne pouvait être dégagé pour justifier ce qui différenciait un avis très favorable d'un avis favorable. L'Administration a invoqué alors un argument d'autorité : les avis des IPR sont des avis d'experts, donc infaillibles. Même dans le cas de rapports élogieux, de note pédagogique bien au-dessus de la moyenne, l'Administration trouvait toujours un argument opportun pour confirmer l'avis initial : trop jeune, photocopiés qui pourraient être moins touffus... Des enseignants se sont vu reprocher leur retard d'inspection pour expliquer le maintien d'un simple avis favorable !

Suite aux interventions du SNES, afin de tempérer les effets des inégalités les plus flagrantes sur le tableau d'avancement, en particulier entre disciplines, et pour prendre en compte un certain nombre de situations comme des départs en retraite, l'Administration a revu près de 90 avis mais sans jamais motiver pourquoi celui-ci plutôt que tel autre.

L'Administration a invoqué alors un argument d'autorité : les avis des IPR sont des avis d'experts, donc indiscutables. Des enseignants se sont vu reprocher leur retard d'inspection pour expliquer le maintien d'un simple avis favorable !

L'Administration entérine un tableau d'avancement qu'elle juge imparfait

Devant le déni de dialogue social et la gravité des attaques portées contre les droits des collègues à un déroulement de carrière équitable, le SNES avec le SGEN et SUD a refusé de siéger à la CAPA convoquée le 29 juin et appelé le Recteur à rétablir les conditions d'un véritable dialogue social dans notre académie. En audience, le Recteur a reconnu qu'il n'était pas possible d'aboutir à une « méthode cartésienne » d'évaluation de la valeur professionnelle et que le tableau d'avancement était susceptible d'améliorations. La CAPA a été reconvoquée le 4 juillet. Le Secrétaire Général, au nom du Recteur, a opposé une fin de non recevoir à la demande du SNES de réexamen de toutes les situations litigieuses mais s'est engagé à discuter d'un barème et d'une méthode avec les organisations syndicales afin d'éviter les blocages de cette année. Un groupe de travail est prévu le 26 octobre.

Le Snes y défendra une conception de la hors classe accessible à tous avec retour à un barème prenant principalement en compte l'ancienneté de service et incluant de façon équilibrée le concours, les titres et diplômes. Le droit à un déroulement complet de carrière incluant les échelons de la hors classe doit être garanti à tous.

Consultez régulièrement notre site.

Nous vous y tiendrons informés de l'évolution du dossier.