



Occupons-nous de nos carrières

Les luttes de 1989 avaient ouvert une première étape, poursuivie en 1993, pour la revalorisation de nos carrières. Il restait cependant beaucoup à faire puisque tous les collègues ne parvenaient malheureusement pas à la hors classe. Loin de poursuivre sur la voie de la reconnaissance de nos métiers, le ministre depuis deux ans a introduit un bouleversement inégalé de la promotion des personnels : sous couvert de promouvoir le « mérite », il éloigne pour beaucoup la perspective de l'indice 782 (certifiés et CPE) ou 960 (agrégés) et celle de l'accès à ces indices pour tous les CO-PSY. En choisissant de promouvoir en accordant une large place au « mérite », il réserve en fait à certains, sur des critères obscurs et presque toujours arbitraires, la possibilité d'accéder à une fin de carrière digne de ce nom. Les pages qui suivent montrent d'abondance à quel point l'incohérence succède à l'iniquité à chaque étape des nouvelles modalités de promotion. L'opacité entretenue de l'ensemble du dispositif - critères peu explicites, avis peu ou pas transmis aux collègues concernés, distorsions entre notes et avis – outre qu'elle ôte toute lisibilité aux carrières, ne peut cacher l'exclusion massive de nombre de collègues qui n'ont pas pour autant manifestement démérité, si l'on en croit leurs notes.

Faut-il s'étonner qu'avec un début de carrière à peine au-dessus du SMIC et plafonnant à 2,5 fois le SMIC (3 fois pour les agrégés) nos métiers attirent peu les jeunes ?

Le méritant-type

Les chiffres ci-dessous sont éclairants en ce qu'ils donnent une bonne illustration de ce que produit la prise en compte du « mérite » estimé de façon discrétionnaire par notre administration :

Résultats avant CAPA chez les certifiés
(tous les promus sont au 11^{ème})

	Nombre de promouvables au 11ème échelon	% de promus
Hommes	256	27.3
Femmes	433	21.4
Collège	394	21.5
Lycée	262	27.8
ZEP	24	20.8
Non-ZEP	665	23.7
Total	689	23.6

On retrouve le même type de disparités chez les agrégés (voir en page 4). Qu'une partie d'entre elles aient pu être résorbées grâce à l'intervention des élus du SNES dans les CAPA et à la CAPN n'y changera rien, le professeur méritant selon l'administration est un homme et il enseigne en lycée (et pas en ZEP) !

Quelle peut être l'attractivité du service public d'Éducation qui devra dans les années à venir former des jeunes de plus en plus qualifiés comme le montrent toutes les prospectives ?

Le ministère souhaiterait utiliser la hors classe pour soumettre nos métiers à une politique que nous rejetons parce qu'elle est dangereuse pour les jeunes et le service public. Il s'agirait de valoriser ceux qui se plieraient au remplacement au pied levé, deviendraient les zéloteurs d'un socle commun de connaissances rabougri, accepteraient de participer à l'éviction précoce des élèves par l'apprentissage junior dès 14 ans, etc.

Et de compléter le dispositif en essayant d'imposer un conseil pédagogique conçu pour encadrer encore plus nos métiers, sous la houlette de chefs d'établissement dont on ne savait pas jusqu'ici qu'ils avaient des compétences pédagogiques particulières. Ou encore en soumettant à leur bon vouloir l'attribution des décharges, cette année encore statutaires (heures de labo, etc.).

La lutte contre l'échec scolaire, la réduction des inégalités, l'élévation du niveau de formation de tous les jeunes ne peuvent se faire sans des personnels hautement qualifiés et reconnus comme tels. Notre système éducatif a certainement besoin de réformes, mais elles ne peuvent en aucun cas s'imaginer contre les personnels ou en essayant de leur faire courber l'échine.

Nous avons une autre conception de ce qu'il faut faire pour l'École et ses personnels. Nous en serons porteurs dans la grève et les manifestations le 28 septembre.

Main basse sur le métier ?

Dans une logique de restrictions budgétaires drastiques, les perspectives de revalorisation de carrière pour tous, initiées en 1989, ont été bien malmenées depuis deux ans et les nouvelles modalités d'accès à la hors classe concentrent tout ce qui peut fragiliser nos statuts et notre métier : mise en concurrence des personnels sur des critères opaques, fluctuants et arbitraires, absence de lisibilité dans les possibilités de promotion, valorisation de tâches périphériques. S'il s'agit pour le ministère de réduire les dépenses publiques en pesant sur le niveau de nos rémunérations, en privant massivement les collègues d'un accès à la hors classe (et en laissant la fin de carrière des certifiés à 2,5x le SMIC), tout vise aussi à déqualifier nos métiers.

La CAPA d'accès à la hors classe des certifiés qui s'est tenue le 28 juin 2006 permet de dresser un bilan après deux ans de mise en place du dispositif. Les conclusions sont édifiantes : les tentatives diverses d'individualisation et d'encadrement de nos métiers qui prétendent promouvoir le « mérite » se soldent par l'augmentation des inégalités de promotion selon les disciplines, le sexe, les établissements. La carrière prise en compte dans sa globalité, ou plus communément l'ancienneté de carrière, seul critère permettant d'apprécier l'expérience,

n'est plus l'élément principal de promotion. De fait, des collègues de plus en plus jeunes sont promus sans bénéfice financier conséquent. Ce rajeunissement (l'âge moyen des promus passe de 56 à 55 ans) exclut définitivement des collègues plus anciens qui n'ont pas démérité, qui ont eu une carrière « standard » avec des notes d'inspection et des notes administratives plus qu'honorables.

Le nouveau mode de calcul du nombre de promotions mis en place en 2006 (ratio promus/promouvables), fixé pour les certifiés à 4,29% des promovables de chaque académie, s'est traduit dans l'académie de Nice par un contingent de 163 promotions pour 3832 candidats (barème du dernier promu : 159 pts) sans prise en compte des spécificités de l'académie, notamment en termes d'ancienneté dans le 11^e échelon. Dans le contexte d'un contingent plus qu'insuffisant, les nouvelles modalités de promotion ont donc eu un effet dévastateur.

Chez les CPE, pour lesquels il n'existe pas d'agrégation, la hors-classe est la seule perspective de promotion. Seulement 5 collègues ont été promus pour 202 promovables (âge du dernier promu : 05/02/54, 188 pts), ce qui reste largement insuffisant.

Nos interventions

Nos interventions ont permis de faire pression sur l'administration pour qu'elle corrige des injustices criantes : être contraint d'interrompre momentanément sa carrière pour raison médicale, est-ce démériter ? Cela justifie-t-il une « candidature recevable » d'un chef d'établissement ?

Mais le nombre de cas revus (13) reste fort insuffisant. L'administration a accepté de corriger quelques inégalités disciplinaires mais les situations revues correspondaient à des collègues au 11^e échelon depuis 4 ou 5 ans mais dont les avis des corps d'inspection et des chefs d'établissements étaient valorisants ! Une fois de plus, le seul critère de l'ancienneté de carrière n'a pas prévalu.

Des collègues eux-mêmes surpris par l'arbitraire

« Le SNES évoque le [caractère] opaque et arbitraire des barèmes pris en compte pour l'accès à la hors classe.

Mon cas : 9/25 en 2004/2005, 20/25 en 2005/2006 comme note de « valeur professionnelle », même chef d'établissement, même note d'inspection – montre d'étranges fluctuations ! et apporte de l'eau à votre moulin... »

M.M. VALBONNE (06)

Le dossier hors-classe en dit long sur les risques pour le métier, les salaires et le pouvoir d'achat des enseignants. La lutte contre l'échec scolaire et les inégalités ne peut se faire sans des personnels hautement qualifiés et reconnus comme tels, c'est à dire rémunérés à hauteur de leur niveau réel de qualification. Ce n'est pas en proposant un début de carrière à 1,25²x le SMIC et une fin de carrière de 2,5x le SMIC que l'attractivité de nos métiers sera renforcée. Il est urgent de porter l'avenir de nos carrières et de nos salaires dans le débat public.

Disciplines	Promouvables	Promouvables au 11 ^e échelon	Promus	% de promus/promouvables au 11 ^e ème
Biotechnologie	1	1	1	100,00%
Italien	79	5	2	40,00%
Lettres classiques	104	21	8	38,10%
Allemand	64	18	6	33,33%
Eco-Gestion	240	51	15	29,41%
Documentation	136	28	8	28,57%
Hôtellerie et Cuisine	22	7	2	28,57%
Sciences physiques et Physique appliquée	217	36	10	27,78%
Arts plastiques et arts appliqués	106	22	6	27,27%
Génies	165	30	8	26,67%
Anglais	497	76	19	25,00%
SES	58	16	4	25,00%
Education musicale	81	18	4	22,22%
Math	438	104	22	21,15%
SVT	178	44	9	20,45%
Lettres modernes	484	89	18	20,22%
Philosophie	67	5	1	20,00%
Technologie	261	46	9	19,57%
Histoire-Géo	429	58	10	17,24%
Espagnol	164	10	1	10,00%
Autres langues	12	2	0	0,00%
Biochimie	19	2	0	0,00%
STMS	10	0	0	0,00%
Total	3832	689	163	23,66%

Un «mérite» qui fluctuerait...

Les avis annuels émis par les corps d'inspection et les chefs d'établissements entrent pour une part considérable, dans les promotions puisque le recteur, malgré les recommandations formulées par le ministère : « l'évaluation du parcours professionnel demeure de la compétence du recteur » s'était contenté dans son projet de promotion, de transposer en note chiffrée (jusqu'à 25 pts) ces avis . L'analyse de ces avis que nous avons présentée en séance a révélé une fois de plus de profondes distorsions. Nos interventions ont mis l'administration devant ses responsabilités et dans 13 cas, les situations des collègues ont pu être revues.

Inspection : des disciplines bien malmenées

Concernant ces avis, nous avons pointé l'an dernier un certain nombre d'inégalités disciplinaires (voir tableau ci-dessous). Cette année, certaines situations ont été corrigées : alors que moins de 5% de candidatures étaient qualifiées de « très bonnes » au 11^e échelon en lettres modernes en 2005, cette année, dans cette discipline, ce sont près de 37% des candidatures qui ont reçu cet avis. En SES, les choses se sont également améliorées : seulement 7% de « très bonne candidature » en 2005 et 12,5 % en 2006, 25% en mathématiques en 2005 et 36% en 2006. Pour autant, des distorsions importantes persistent : alors que près de 100% des candidatures au 11^e échelon en technologie sont qualifiées de « très bonne » ou « excellente » en 2006, seulement 22% des candidats au 11^e en histoire géographie reçoivent ce type d'avis cette année ! Pire, sur 433 candidats au 11^e (déjà au 11^e en 2005) et figurant sur la liste des promouvables en 2006, 23 candidats ont vu l'avis de l'inspecteur diminué, sans forcément être inspectés dans l'année ! Nous avons dénoncé ces situations non motivées. En tout état de cause, c'est bien une évaluation annuelle et non la prise en compte de la carrière qui se produit contrairement à ce qui est annoncé dans la note de service ministérielle.

Discipline	Candidats au 11 ^e échelon	«candidature exceptionnelle»		«très bonne candidature»		«bonne candidature»		«Candidature recevable»	
		nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Hist-géo	58	4	6,90%	11	18,97%	33	56,90%	10	17,24%
Eco gestion	8	3	37,50%	5	62,50%	0	0,00%	0	0,00%
Italien	5	2	40,00%	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%
Lettres classiques	21	4	19,05%	10	47,62%	4	19,05%	3	14,29%
Lettres modernes	89	11	12,36%	33	37,08%	28	31,46%	17	19,10%
Maths	102	5	4,90%	37	36,27%	32	31,37%	28	27,45%
Génie	5	0	0,00%	3	60,00%	1	20,00%	1	20,00%
Philo	5	2	40,00%	2	40,00%	1	20,00%	0	0,00%
Sc. Physiques	36	3	8,33%	11	30,56%	19	52,78%	3	8,33%
SVT	44	4	9,09%	16	36,36%	18	40,91%	6	13,64%
SES	16	2	12,50%	5	31,25%	4	25,00%	5	31,25%
Technologie	46	2	4,35%	43	93,48%	0	0,00%	1	2,17%

Chefs d'établissements : Absences injustifiées et avis à contester

Tous les collègues promouvables au 11^e échelon dans ces établissements ont une note administrative de 40/40 !

Etablissement	Candidats au 11 ^e	% except.	% TB	% B	% recevables
Clg Daudet (83)	4	50	50	0	0
Clg A. Karr	8	0	75	25	0
Clg Léotard	4	75	0	25	0
Clg le Fenouillet	5	40	60	0	0
Clg Thomas	10	80	20	0	0
Clg Joliot	4	0	75	25	0
CLg G. Colette	2	0	100	0	0
Clg La Sine	5	0	20	60	20
Clg Pré des Roures	6	0	100	0	0
Clg L'Eganaude	6	0	33	50	16
Clg les Bréguières	6	0	67	33	0
Lycée les Eucalyptus	6	0	50	50	0
Lycée Camus	5	0	100	0	0
Lycée Masséna	8	0	75	12,5	12,5
Lycée A. de Grasse	7	29	29	43	0
Lycée Raynouard	7	0	57	43	0
Lycée Beaussier	11	27	73	0	0
Lycée Jean Moulin	9	0	67	22	11
Lycée de Lorgues	10	20	80	0	0
Lycée du Coudon	9	0	33	44	22
Lycée Dumont d'Urville	10	0	70	20	10

Une fois passée la vérification du quorum, chez les certifiés, la CAPA d'accès à la hors classe s'est tenue en l'absence de la totalité des chefs d'établissements représentants de l'administration. Ceux-ci ne s'étaient même pas déplacés pour la CAPA des agrégés. Cela ne laisse pas d'interroger : mépris du paritarisme ? ou désarroi devant certaines appréciations particulièrement révoltantes portées à l'encontre de collègues pourtant expérimentés et fort bien notés ? On aurait pourtant bien aimé les entendre... Les avis que certains ont émis auraient pourtant mérité plus que des éclaircissements : « En CLD, candidature recevable au titre de l'ancienneté », « Doit comprendre que les règles du service public s'appliquent à renoncer à établir ses règles personnelles : exclusion d'élèves... ». Par ailleurs, certains avis dits « positifs » trahissent la part croissante accordée par les hiérarchies locales au « périphérique ». Ce qui est valorisé, ce sont bien les éléments qui

décentrent nos métiers et mettent les personnels en concurrence en fonction de leur disponibilité :

« Toujours prêt à rendre service », « Très impliqué dans la vie de l'établissement », « Participe à de très nombreuses réunions de concertation », « Dévoué, sait rendre service dans le cadre du remplacement de ses collègues ». Les disparités par établissements que nous avons largement dénoncées l'an dernier persistent.

S'informer et contester pour faire prévaloir l'équité

Faut-il rappeler qu'aucune procédure n'est actuellement prévue par l'administration pour contester des avis, qui, au vu de telles inégalités, sembleraient devoir l'être ! Pour autant, il ne faut pas hésiter à le faire :

- 1 - en consultant régulièrement i-prof pour prendre connaissance des avis (notamment dans la période mars-avril)
- 2 - en s'organisant dans les établissements de façon collective pour demander des explications au chef d'établissement et aux IPR
- 3 - il est également possible d'écrire au recteur avec copie au SNES

HORS CLASSE DES AGRÉGÉS

(CAPA du 1^{er} juin 2006, CAPN des 4, 5, 6 juin)

Dans leur déclaration liminaire, les élus SNES, SNESUP et SNEP-FSU ont condamné le nouveau dispositif d'accès à la hors classe, d'abord parce qu'il prétend favoriser la promotion " au mérite " de quelques-uns au détriment de la revalorisation de tous, contrairement aux engagements pris en 1989 ; ensuite parce qu'il institutionnalise, par l'introduction dans le barème de nouveaux discriminants, l'inégalité des collègues en fonction d'avis discrétionnaires.

Nous avons dit l'hostilité de toute la profession à une dérive qui affaiblit les garanties collectives et remet en cause la définition même de nos métiers : quel travail en équipe, quelle indépendance pédagogique pratiquer si nous sommes mis en concurrence, et départagés arbitrairement ? Quelle culture commune, quelles valeurs citoyennes transmettre à nos élèves ?

La revendication du SNES a été rappelée : les carrières des agrégés doivent être revalorisées, pour permettre une juste reconnaissance de nos qualifications et renforcer l'attractivité de notre métier. Pour cela, la grille de nos rémunérations doit faire l'objet d'une reconstruction incluant les indices de la hors-classe sur onze échelons à parcourir selon un rythme d'avancement unique. Il y a plus d'efficacité à en attendre pour le service public que de la reconnaissance du " mérite " de quelques uns contre tous.

Nous avons relevé les précautions de bon aloi prises par le recteur dans l'établissement de ses propositions : les avis " exceptionnel " et les premiers rangs au classement étaient en effet réservés à des collègues au 11^e échelon.

Nous avons en revanche eu à déplorer de lourds déséquilibres :

- Déséquilibre hommes/femmes : 34,3% des hommes promouvables étaient proposés contre seulement 26,4% des femmes.

- Déséquilibres entre disciplines : par exemple, 46% des promouvables en STI étaient proposés, contre 21% en sciences physiques ou 24% en lettres modernes. La question de la fréquence des inspections a été reposée avec force.

- Déséquilibres en termes d'ancienneté : 24 collègues ayant passé 4 ans ou plus dans le 11^e échelon manquaient à l'appel, alors que figuraient 145 collègues ayant 1, 2, ou 3 années d'ancienneté dans le 11^e échelon, et 203 collègues des 8, 9 et 10^e échelons !

La séance nous a permis d'indiquer au recteur les modifications à effectuer pour remédier à ces déséquilibres. Au terme de longues discussions et d'une longue interruption de séance, nous avons été en partie écoutés... et les déséquilibres dénoncés en partie atténués.

Les propositions adressées par le recteur au ministre en vue de la CAPN n'étaient certes pas pleinement satisfaisantes (loin s'en faut !), mais comportaient pour l'essentiel des profils de candidats conformes à l'esprit de la hors-classe ; 53 d'entre eux ont été finalement promus à l'issue de la CAPN, durant laquelle où les élus SNES, SNESUP et SNEP-FSU ont encore eu à ferrailer pour empêcher le dévoiement de la hors-classe.

Les projets ministériels en vue de la campagne 2007 ne sont pas encore connus, mais nous pouvons d'ores et déjà nous atteler à la mobilisation de la profession, pour construire la riposte et emporter enfin la nécessaire revalorisation de nos carrières.

Rappel : Barèmes

Certifiés

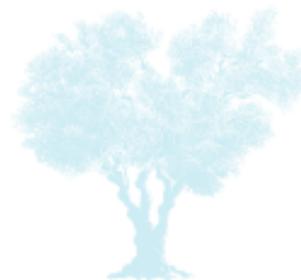
- Note sur 100 (pédagogique et professionnelle)
- Ancienneté de carrière : 30 pts au 11^{ème} échelon, 5pts par an dans le 11^{ème} (maxi 50 pts)
- Bi-admissibilité : 10 pts
- Accès au corps par concours ou examen professionnel : 5 pts
- « Valeur professionnelle » : 25 pts maxi

CPE

- Note administrative x par 5
- Ancienneté de carrière : 30 pts au 11^{ème} échelon, 5 pts par an dans le 11^{ème} (maxi 50 pts)
- Accès au corps par concours ou examen professionnel : 5pts
- Temps passé dans le corps des CPE : 2 pts par an (maxi 30 pts)
- « Valeur professionnelle » : 25 pts maxi

Agrégés

- Notation : 100 pts (note administrative et pédagogique)
- Parcours de carrière : 5 pts par échelon du 7^{ème} au 10^{ème} si accès au choix ou grand choix
- 30 pts pour le 11^{ème} si accès au choix ou grand choix
- 20 pts pour 4 années passées dans le 11^{ème}
- 10 pts par année après la 4^{ème} année dans le 11^{ème} (maxi 40 pts)
- 10 pts pour 5 années en ZEP, sensible ou «CAR»
- parcours professionnel : 90 pts du recteur
- 10 pts si au moins 3 ans en éducation prioritaire et avec un avis favorable ou très favorable du chef d'établissement



DOSSIER RÉALISÉ À PARTIR DU TRAVAIL DES COMMISSAIRES PARITAIRES ACADÉMIQUES DU SNES PAR CORINNE GIOANNI ET ERIC MICHELANGELI.

