

## SPÉCIAL CPE

### • PROMOTIONS À LA HORS-CLASSE



# Carrières : suivez votre dossier !

**D**ans cette seconde partie de l'année scolaire s'ouvre la période des **promotions à la hors-classe**. En fonction des calendriers académiques et national, les CAP (commissions administratives paritaires) siégeront pour examiner la situation des collègues promouvables.

Le premier objectif de ce supplément « spécial carrière » est de donner à chacun les moyens de vérifier sa situation individuelle et ses droits à promotion, d'en comprendre le mécanisme, **de faire valoir ses droits**. **Prendre contact avec ses élus en CAP**, dont l'expertise est reconnue par tous, leur fournir toutes les informations nécessaires aux vérifications qu'ils devront effectuer, leur envoyer la fiche syndicale de suivi individuel : c'est le moyen le plus sûr de s'assurer que ses droits seront respectés.

Le second objectif de cette publication est de donner à toutes et tous les moyens de **comprendre les enjeux** d'opérations de gestion qui apparaissent bien souvent complexes. Au cœur de ces enjeux, la conception de l'évaluation et la différence entre un « mérite » aux contours flous et la « valeur professionnelle », **la question des salaires** et de leur **indispensable et urgente revalorisation**.

Concernant l'accès à la hors-classe, l'action résolue et opiniâtre du SNES-FSU et de ses élu(e)s dans les CAP a permis d'enregistrer des avancées importantes dès la campagne de promotion 2013. L'augmentation du ratio promu/promouvables des CPE et son alignement sur celui des certifiés (7 %) permet d'augmenter le nombre de promotions. À l'issue des discussions ouvertes par le ministère en 2013-2014, a été acté le principe selon lequel **tous les enseignants et les CPE du second degré ont vocation à atteindre la hors-classe en fin de carrière**. Les promotions 2015 qui seront examinées dans les CAP devront donc permettre d'avancer concrètement vers la réalisation de cet objectif.

Mais des obstacles persistent, principalement le maintien des avis attribués par le chef d'établissement et l'inspection, qui constituent toujours un frein important à la promotion. Le SNES-FSU en demande la suppression et ses élu(e)s agissent avec efficacité pour en limiter le poids.

Les commissaires paritaires du SNES-FSU s'engagent pour votre défense, pour le respect des droits de tous et de chacun, pour l'amélioration des conditions de travail, pour la revalorisation de nos carrières, de nos métiers et de nos salaires.



**Xavier Marand**  
secrétaire  
général adjoint



**Christophe Barbillat**  
secrétaire  
national

### Sommaire

#### Pages 2-3

Le point sur le dossier  
« hors-classe »

#### Page 4

La fiche syndicale  
de suivi individuel  
« hors-classe »

Ont participé à la rédaction  
de ce 4 pages : Christophe Barbillat,  
Pascale Balestrat, Marc Billard,  
Serge Deneuvéglise, Valérie Héraud,  
Xavier Marand, Claire Pous,  
Erick Staëlen, André Voirin

## Tous les enseignants et les CPE ont vocation à bénéficier de l'accès à la hors-classe avant la fin de leur carrière

Cette revendication historique et constante du SNES-FSU est depuis l'an passé actée par le ministère. Les notes de service ministérielles du 16 décembre dernier, parues au *BOEN* n° 1 du 1<sup>er</sup> janvier 2015, et fixant le cadre et les modalités d'accès à la hors-classe pour les professeurs certifiés, agrégés et les CPE, traduisent cette avancée très importante.

C'est le résultat du travail opiniâtre des élu-e-s du SNES-FSU en amont et pendant les CAP : d'ores et déjà, les collègues sont de plus en plus nombreux à partir à la retraite avec le bénéfice de la hors-classe. C'est une avancée majeure à porter au crédit du SNES-FSU. Cependant, persistent encore dans les textes les dispositions qui aboutissent à l'exclusion de trop nombreux collègues de ce débouché naturel de carrière : plus que jamais, le SNES-FSU et ses élus amplifient le combat contre les injustices et les inégalités créées par l'idéologie du « mérite » à laquelle s'accroche encore l'administration.

**Nous y opposons la notion statutaire de valeur professionnelle, où l'expérience et la qualification sont des éléments clefs de l'évaluation.**

L'accès à la hors-classe pour tous les collègues demeure l'une de nos revendications majeures et un enjeu primordial pour les fins de carrière. **Nous sommes actuellement au milieu du gué** : les collègues en fin de carrière sont de plus en plus nombreux à accéder à cette promotion. Les nouvelles notes de service publiées par le ministère actent au fil des années les avancées obtenues par le SNES-FSU. Pour autant, elles portent encore la marque des orientations inacceptables qu'avait fixées l'ancien ministre Luc Chatel sous l'ère Sarkozy, notamment l'idée que seuls les personnels particulièrement « méritants » devaient, prioritairement, accéder à la hors-classe.

Or définir le « mérite » est extrêmement difficile quand on l'applique à un métier aussi divers et complexe que le nôtre. Ainsi pèse encore une vision très réductrice et contestable de ce « mérite », l'assimilant à « l'utilité » du parcours professionnel et en en confiant l'évaluation aux hiérarchies intermédiaires (avis des chefs d'établissement et IPR). Si, pour les agrégés, l'examen en CAP nationale permet de corriger nombre de dérives, en revanche, pour les certifiés et les CPE la déconcentration de la gestion multiplie les injustices, amplifiées par l'application de barèmes variables selon les académies. Seul le travail des élu-e-s du SNES-FSU permet de minimiser le poids de ces avis encore trop déterminants pour l'accès à la hors-classe.

### TOUJOURS DES INJUSTICES ET DES INÉGALITÉS

Les inégalités, liées à la subjectivité des évaluateurs, perdurent. Selon leur établissement et leur académie, les personnels sont évalués différemment, ce qui peut aboutir à une insupportable confiscation de la fin de carrière. Trop de CPE encore partent ainsi à la retraite sans bénéficier de cette ultime promotion. L'administration centrale s'est longtemps contentée de cet état de fait, mais depuis 2013, à la suite de nos interventions, elle a rééquilibré la répartition des contingents de promotions, en direction des académies où il y a le plus de collègues dans les derniers échelons de la classe normale. Pourtant, dans certaines académies, les recteurs persistent dans les anciennes pratiques d'exclusion.

### LA HORS-CLASSE POUR TOUS !

Pour le SNES-FSU, il faut aller au bout du processus engagé et mettre en œuvre des critères plus justes et plus transparents, fondés sur l'expérience et la qualification professionnelles, avec l'objectif que tous les collègues accèdent à la hors-classe.

Plus encore, c'est l'ensemble de la carrière qui doit être repensé. Le SNES-FSU revendique une carrière en onze échelons, parcourus au rythme le plus favorable et intégrant les indices terminaux de l'actuelle hors-classe.



### La fiche syndicale de suivi individuel : un outil essentiel

La fiche syndicale de suivi individuel (voir p. 4 de cette publication), remplie avec une grande précision et accompagnée des copies des documents nécessaires, est indispensable aux élus pour vérifier votre situation.

C'est sur elle que repose une bonne part de l'argumentation qui sera développée en CAP sur la base des principes défendus par le SNES-FSU et dans le cadre des règles communes à tous. Outre qu'elle permet aux commissaires paritaires d'effectuer leur travail de vérification, elle permet aussi de peser sur les textes réglementaires pour en obtenir l'interprétation la plus favorable en s'appuyant sur des situations individuelles précises et faire ainsi avancer nos demandes d'améliorations pour tous.

Toutes les fiches syndicales de suivi individuel sont téléchargeables sur notre site : <http://www.snes.edu/Bienvenue-dans-la-rubrique-Fiches.html>

## La hors-classe pour tous les CPE !

Dès 2014, certaines dispositions ont ouvert la perspective de réaliser notre revendication de faire de la hors-classe le débouché de carrière pour tous. La note de service 2015 acte les conclusions des discussions sur les métiers d'enseignement et d'éducation et les traduit en invitant clairement les recteurs à « porter une attention particulière à la promotion des agents les plus expérimentés ». Toutefois, ce même texte laisse encore une part trop grande à la notion de « mérite », ce qui génère d'importantes inégalités entre les CPE mais aussi entre les académies.

**S**ont « promouvables » tous les CPE ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale au 31/08/2015. Il n'y a pas d'acte de candidature.

### VOTRE DOSSIER SUR I-PROF

Depuis 2005, l'administration a supprimé tout acte de candidature et utilise exclusivement *I-Prof* pour traiter les dossiers de promotion, ce qui rend les modalités d'évaluation trop souvent obscures pour les collègues.

Le « dossier » comporte essentiellement les principaux éléments de la carrière : échelon, date d'accès, modalité d'accès, affectation (y compris affectations antérieures), note administrative. Ces éléments sont automatiquement saisis sous la responsabilité de l'administration mais **il est indispensable d'en vérifier l'exactitude et de compléter le dossier s'il y a lieu.**

En cas d'erreur : saisissez le rectorat par le biais de la messagerie *I-Prof* ; en conserver une copie et suivre si les modifications sont bien prises en compte. N'hésitez pas à utiliser le courrier et à adresser toutes pièces justificatives, notamment pour les CPE affectés dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire. La note de service ministérielle pousse à valoriser plus particulièrement les personnels exerçant leurs fonctions dans les établissements classés REP+. L'appréciation des IPR et des chefs d'établissement est affichée pendant un laps de temps souvent très court, toujours sur *I-Prof*, peu avant la tenue de la CAPA (voir calendrier académique). Chacun a donc la possibilité de connaître ces avis en consultant son dossier de promotion en ligne. N'oubliez pas d'en faire une copie d'écran, d'y joindre vos remarques et contestations éventuelles, et de l'adresser à votre section académique en vue de votre défense en CAPA. Certaines académies, à la demande du SNES-FSU, ont, en effet, rendu possible la contestation des avis lors de la tenue de la CAPA de hors-classe.

### CALENDRIER ACADÉMIQUE

Il est fixé par chaque recteur. Dans certaines académies, la « campagne », c'est-à-dire l'ouverture du module *I-Prof* dédié à la hors-classe, a commencé courant janvier. Les CAPA ont lieu généralement en mai-juin, même si les périodes peuvent varier d'une académie à l'autre (se renseigner auprès de son S3).

### DES CONTINGENTS DE PROMOTION VARIABLES D'UNE ACADÉMIE A L'AUTRE

Le rapport entre le nombre de promu et le nombre de promouvables est fixé naturellement, pour les CPE, à 7 % depuis 2013. La ventilation du contingent national dans chaque académie se fait ensuite au prorata du poids des personnels promouvables du 9<sup>e</sup> au 11<sup>e</sup> échelon. Ce dispositif est censé permettre progressivement à chaque recteur de disposer d'un contingent au moins égal au nombre de promouvables au 11<sup>e</sup> échelon. Cet objectif est encore loin d'être atteint pour les CPE car les contingents restent insuffisants dans de nombreuses académies (cf. histogramme ci-dessous).

### BILAN HORS-CLASSE 2014 : DES SATISFACCTIONS MAIS DES INÉGALITÉS QUI DEMENTENT

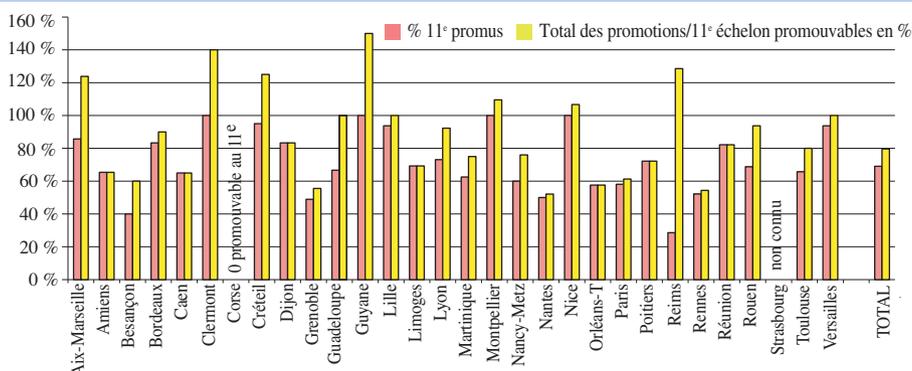
La note de service ministérielle relative à l'avancement de grade des CPE en 2014 contenait des inflexions par rapport aux obsessions méritocratiques de la période Chatel.

Au niveau national, cela s'est traduit, entre 2013 et 2014, par une légère augmentation du pourcentage de 11<sup>e</sup> échelons promus à la hors-classe. Ce taux atteint désormais 70 %. C'est une avancée à porter au crédit du SNES-FSU et de ses élus en CAPA. Certaines académies ont modifié leur note de service de telle façon que plus de collègues au 11<sup>e</sup> échelon soient promus. D'autres recteurs, en revanche, sont restés rétifs au changement et ont continué à privilégier le soi-disant mérite, c'est-à-dire les avis des chefs d'établissement et des inspecteurs. Besançon, la Guadeloupe, la Martinique, Nancy-Metz, Reims ont eu en 2014 un taux de promotion des 11<sup>e</sup> échelons inférieur voire très inférieur à 70 % (cf. graphique).

Certains recteurs (Besançon, Dijon, Nantes, Reims, Toulouse) ont continué d'interdire la promotion à des collègues qui étaient depuis plusieurs années au 11<sup>e</sup> échelon alors que dans d'autres académies, tous les collègues au 11<sup>e</sup> échelon l'ont obtenu en moins de trois ans. La déconcentration administrative invoquée par le ministère ne peut justifier de tels écarts dans la gestion des personnels.

**Le SNES-FSU continuera, en 2015, dans toutes les académies à faire respecter les droits des personnels à une carrière complète, défendra son objectif que tous les personnels partent à la retraite en ayant atteint l'échelon terminal de la hors-classe de leur corps et dénoncera toutes les tentatives d'arbitraire des recteurs en CAPA qui seraient en contradiction avec les nouvelles orientations de la note de service nationale. Il faut, dans chaque académie, parachever les avancées de l'année dernière. Chaque section académique du SNES-FSU s'y emploiera.**

Utilisation par les recteurs du contingent de promotions



Source : données SNES

