

# URGENCE REVALORISATION

Hors-classe  
P 3-5

Liste d'aptitude  
aux chaires  
supérieures  
P 6-8

La carrière des agrégés n'a pas connu de réelle revalorisation depuis 1989, malgré l'élévation du niveau de qualification requis pour passer le concours et les transformations profondes subies par notre métier depuis de nombreuses années. Notre catégorie a même été écartée de la dernière revalorisation, tant vantée par le Président et son ministre cosmétique, les agrégés étant sûrement, à leurs yeux, bien trop payés.

L'accès à la hors-classe constitue, actuellement, le seul élément de revalorisation pour les agrégés car l'accès aux chaires supérieures n'est possible qu'aux collègues enseignant en CPGE. Elle devrait être un débouché de carrière pour tous, mais devient de plus en plus inégalitaire. Non content d'appliquer une clause inique qui prive un grand nombre de collègues au 11<sup>e</sup> échelon d'accéder à la hors-classe, le ministre laisse cette année les mains libres aux recteurs pour inscrire sur leur liste académique des collègues moins avancés dans la carrière (7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> ou 9<sup>e</sup> échelon), avec un avis exceptionnel du recteur. Le ministère méprise ainsi l'ensemble d'une carrière parcourue déjà à des rythmes bien différents pour accéder au 11<sup>e</sup> échelon. Nous le voyons bien, le ministre, dans la droite ligne du programme de l'UMP, entend accroître le poids des chefs d'établissement dans la carrière et soumettre à leur bon vouloir l'ensemble de la carrière des agrégés.

Le projet de réforme de l'évaluation des enseignants est dans cette ligne. En faisant du chef d'établissement notre évaluateur unique, le ministre nie complètement notre qualification disciplinaire. Comme l'a montré la mobilisation massive du 31 janvier, la profession n'accepte pas de voir confier l'évaluation du cœur de son métier à un personnel qui n'en a pas les compétences.

Actuellement, l'évaluation pédagogique n'est cependant pas satisfaisante. Trop rare, peu formative, nombre de collègues la vivent comme une sanction. D'autant que, suite à l'harmonisation des notes pédagogiques, certains inspecteurs rechignent à considérer cette note comme note de départ pour une future inspection.

Le SNES dénonce ces pratiques et intervient en CAPN sur les situations qui lui sont confiées.

Pour le SNES, c'est une revalorisation d'ampleur de leur métier et de leur carrière que les personnels sont en droit d'attendre. Le ministre doit entendre les voix des agrégés qui se sont exprimés en octobre dernier et qui ont renouvelé au SNES leur confiance.

**Daniel Robin**, *cosecrétaire général*  
**Xavier Marand**, *secrétaire national*  
**André Voirin**, *responsable de catégorie*

## Après la promotion : le reclassement

Deux types de reclassement, dépendant de la nature de la promotion, sont utilisés :

### LE RECLASSEMENT GÉNÉRAL AVEC RECONSTITUTION DE CARRIÈRE

Il concerne les collègues qui accèdent à un grade supérieur par concours ou liste d'aptitude (sauf pour les PEGC et AE au titre des décrets 1989 et 1993) comme par exemple : certifié -> agrégé, PEGC ou AE -> certifié par le décret de 1972. Il intéresse également les professeurs certifiés biadmissibles à l'agrégation demandant à accéder à l'échelle de rémunération des biadmissibles.

Il est procédé à une reconstitution de carrière à l'ancienneté sans tenir compte des promotions au choix ou au grand choix qui ont pu être prononcées selon le principe suivant. Chaque corps ou catégorie est affecté d'un coefficient caractéristique (voir tableau ci-contre) et l'ancienneté dans le nouveau corps est obtenue en multipliant l'ancienneté dans l'ancien par le rapport des coefficients caractéristiques des corps concernés (voir tableau d'ancienneté théorique ci-dessous). L'échelon dans le nouveau corps est alors déterminé sur la base de cette ancienneté.

Ancienneté théorique de service selon les échelons professeurs certifiés et agrégés	
au 2 <sup>e</sup> échelon	3 mois
au 3 <sup>e</sup> échelon	1 an
au 4 <sup>e</sup> échelon	2 ans
au 5 <sup>e</sup> échelon	4 ans 6 mois
au 6 <sup>e</sup> échelon	8 ans
au 7 <sup>e</sup> échelon	11 ans 6 mois
au 8 <sup>e</sup> échelon	15 ans
au 9 <sup>e</sup> échelon	19 ans 6 mois
au 10 <sup>e</sup> échelon	24 ans 6 mois
au 11 <sup>e</sup> échelon	30 ans

L'ancienneté théorique d'un échelon est constituée de la somme des durées maximales requises dans les échelons inférieurs pour parvenir au dit échelon en supposant que tous les échelons ont été franchis à l'ancienneté.

### LE RECLASSEMENT À L'INDICE IMMÉDIATEMENT SUPÉRIEUR

Il concerne les collègues suivants : les AE et PEGC devenant certifiés respectivement par intégration au titre du décret de 1989 et 1993, les certifiés, agrégés, CPE et PEGC accédant à la hors-classe, les CO-Psy accédant au grade de directeur de CIO, les agrégés devenant professeurs de chaires supérieures et les PEGC hors-classe accédant à la classe exceptionnelle.

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Agrégé		Agrégé hors-classe	
Échelon	Indice	Échelon reclassement	Indice
11 <sup>e</sup> avec plus de 4 ans	821	6 <sup>e</sup> (échelle lettre A1) sans ancienneté	881
11 <sup>e</sup> avec moins de 4 ans	821	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	821
10 <sup>e</sup> avec plus de 2,5 ans	783	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	821
10 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	783	4 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	783
Agrégé		Chaires supérieures	
11 <sup>e</sup> avec plus de 6 ans	821	6 <sup>e</sup> (échelle lettre A1) sans ancienneté	881
11 <sup>e</sup> avec moins de 6 ans	821	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	821
10 <sup>e</sup>	783	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	821
9 <sup>e</sup> avec plus de 2 ans	734	4 <sup>e</sup> sans ancienneté	776
9 <sup>e</sup> avec moins de 2 ans	734	3 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	734
8 <sup>e</sup> avec plus de 2 ans	684	3 <sup>e</sup> sans ancienneté	734
8 <sup>e</sup> avec moins de 2 ans	684	2 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	696

Coefficients caractéristiques des différents corps	
Agrégés	175
Certifiés biadmissibles	145
Certifiés, CPE, CO-Psy, DCIO, certifiés HC	135
AE, PEGC	115

#### Exemple : reclassement d'un certifié promu agrégé

Un collègue certifié au 11<sup>e</sup> échelon depuis le 06/02/2008, devenant agrégé à la rentrée prochaine sera reclassé dans le corps des agrégés au 10<sup>e</sup> échelon le 01/09/2011 avec un reliquat d'ancienneté dans l'échelon de 2 ans 4 mois et 23 jours.

#### Méthode de calcul :

- 11<sup>e</sup> échelon le 06/02/2008 = 11<sup>e</sup> échelon le 01/09/2011 avec 3 ans 6 mois 25 jours d'ancienneté dans l'échelon.
- Calcul de l'ancienneté théorique de certifié à la date de reclassement : 30 ans + 3 ans 6 mois 25 jours = 33 ans 6 mois 25 jours.
- Application de la formule avec les coefficients caractéristiques : cette ancienneté théorique de service est multipliée par le rapport des coefficients caractéristiques de l'ancien et du nouveau corps : 33 ans 6 mois 25 jours x 135/175 = 25 ans 10 mois 23 jours. On obtient alors l'ancienneté à prendre en compte dans le nouveau corps.
- On définit sur cette base la carrière théorique et le reclassement dans le nouveau corps à la date d'accès définie précédemment : 25 ans 10 mois 23 jours.
- Suite au dispositif « masterisation », une bonification d'ancienneté d'un an doit être appliquée : 25 ans 10 mois 23 jours + 1 an = 26 ans 10 mois 23 jours = 10<sup>e</sup> échelon avec 2 ans 4 mois 23 jours d'ancienneté dans l'échelon.



Le collègue est automatiquement reclassé à l'échelon correspondant à l'indice immédiatement supérieur à celui détenu avec conservation de l'ancienneté acquise. Si cette ancienneté permet d'accéder à l'échelon supérieur, le reclassement est alors prononcé à cet échelon sans report d'ancienneté.

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Certifié/CPE/CO-Psy		Certifié hors-classe/CPE HC/DCIO	
Échelon	Indice	Échelon reclassement	Indice
11 <sup>e</sup> avec plus de 3 ans	658	6 <sup>e</sup> sans ancienneté	741
11 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	658	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	695
10 <sup>e</sup> avec plus de 2,5 ans	612	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	695
10 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	612	4 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	642
Certifié biadmissible		Certifié hors-classe	
11 <sup>e</sup> avec plus de 3 ans	688	7 <sup>e</sup> sans ancienneté	783
11 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	688	6 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	741
10 <sup>e</sup> avec plus de 3 ans	658	6 <sup>e</sup> sans ancienneté	741
10 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	658	5 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	695
PEGC HC		PEGC CE	
6 <sup>e</sup> avec plus de 3,5 ans	658	3 <sup>e</sup> sans ancienneté	694
6 <sup>e</sup> avec moins de 3,5 ans	658	2 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	664
5 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	612	1 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	612

## Bouleversement des principes de la carrière

**Encadrer de manière hiérarchique l'exercice du métier en confiant aux chefs d'établissement l'évaluation des personnels reste une obsession ministérielle.**

**L'individualisation des carrières par une évaluation locale a pour but d'affaiblir les repères statutaires et devient dès lors le moyen de transformer en profondeur nos métiers et de mieux contraindre les personnels à appliquer les réformes gouvernementales.**

### LE MÉRITE DANS TOUTE UNE CARRIÈRE

Les promotions ne sont pas une simple affaire « mécanique » ! La prise en compte du « mérite » existe déjà dans notre catégorie depuis de nombreuses années. Une carrière effectuée au **grand choix** est parcourue en 20 ans ; elle l'est en 30 ans à l'**ancienneté** (qui résulte souvent d'inspections anciennes) ou encore en 26 ans sur un rythme moyen d'avancement (au choix). Les écarts d'effets financiers cumulés entre ces trois carrières sont colossaux : entre une carrière de 37,5 ans parcourue en 20 ans au grand choix et celle à l'ancienneté, cela représente près de 156 000 € bruts pour un agrégé<sup>1)</sup>. Tant que les inspections ne seront pas effectuées avec la même régularité dans toutes les disciplines, nous ne serons pas à égalité devant nos évolutions de carrière, et bien sûr **devant la hors-classe**. Pendant ce temps, nos évaluateurs, IA-IPR et chefs d'établissement, avancent tous au même rythme dans la classe normale de leurs corps. Les IA-IPR parcourent leur carrière en 13 ans et demi et les chefs d'établissement atteignent en 18 ans l'indice terminal de la classe normale de leurs corps. **La revendication du SNES d'une carrière au rythme le plus favorable pour tous est d'autant plus légitime.**

Si actuellement le déroulement de carrière n'interdit pas l'accès du plus grand nombre au 11<sup>e</sup> échelon même avec une vitesse contestable, **il en va tout autrement des nouvelles modalités d'accès à la hors-classe**. Plus que les compétences et les fonctions particulières, les recteurs valorisent désormais l'investissement dans les tâches périphériques, les aptitudes qui « apportent un plus ». Le mérite aujourd'hui n'est plus synonyme de qualification, de compétence ou de qualité ; il est la capacité à s'investir dans de nouvelles tâches, à répondre bénévolement aux besoins émergents de l'institution, en un mot à augmenter ses gains de productivité.

### PROJET MINISTÉRIEL SUR L'ÉVALUATION : DE QUELLES COMPÉTENCES S'AGIT-IL ?

Le projet introduit aussi une réduction d'ancienneté pour les échelons de la hors-classe. Cela répond aux objectifs gouvernementaux de personnalisation de la gestion des ressources humaines basée sur le lien entre évaluation, modulation indemnitaire et avancement ou promotions à la performance.

L'auto-évaluation, en attendant le rendez vous triennuel, nie la réalité de l'activité d'enseignement qui se joue à chaque instant. Par la volonté d'encadrer nos pratiques, c'est la part de liberté constitutive du métier enseignant qui est fondamentalement remise en cause, car non visible par tout un chacun, donc non évaluable en termes de charge de travail, non justifiable - y compris auprès des parents. Nous savons tous par expérience que la gestion des compétences dans notre ministère est trop souvent synonyme d'arbitraire et de manque de transparence. Les postes à profil sont à cet égard exemplaires : l'affectation dans ce type de postes relève le plus souvent de l'ineffable conviction, variable au vent des circonstances. Bref, la notion de « compétences » n'a de sens que dans le rapport à une ou des situations de travail clairement définies. Il suffit de songer à la diversité des situations de travail auxquelles un même enseignant peut être

confronté au sein d'un même établissement scolaire pour mesurer les difficultés d'une gestion pertinente des compétences.

Avec l'entretien professionnel avec le chef d'établissement, le projet place délibérément l'évaluation en dehors de ce qui fait le cœur de notre métier - l'activité dans la classe. De plus, arrêter les inspections signifie bien que l'essentiel pour le ministre n'est pas la réalité de l'acte d'enseignement et sa qualité, mais la réalisation de tâches annexes facilement observables surtout si elles ont lieu en dehors de la classe. Pouvons-nous croire un seul instant à la capacité que pourrait avoir un chef d'établissement à construire « avec l'enseignant une évaluation formative qui permette d'identifier les mesures d'accompagnement, d'aide ou de progrès souhaitables ». Qui se risquera à mettre par écrit, de façon claire et honnête ses difficultés, ses expérimentations, ses tâtonnements et à plus forte raison ses échecs, sachant que ce rapport doit déboucher sur un avancement ? Ce projet n'est ni sérieux, ni acceptable, ni responsable car il n'y a dans ce texte aucun élément de nature à s'interroger sur la qualité du service public et de son amélioration sur tout le territoire avec un travail en équipe.

1. On considère dans cette simulation que l'agrégé passe à la hors-classe au bout de quatre ans dans le 11<sup>e</sup> échelon, ce qui revient à considérer que dans le premier cas (carrière au grand choix) le collègue reste 11,5 ans à l'indice terminal de la HC tandis que dans l'autre (carrière à l'ancienneté) il y arrive au bout de 37 ans et n'y reste que 18 mois (s'il peut y arriver d'ailleurs !).



## Fin de carrière pour qui ?

**La note de service a été largement revue cette année par le ministère, sans aucun dialogue social digne de ce nom et en l'absence d'un bilan sérieux des travaux des années antérieures. Ce ministère finissant a la volonté d'accentuer des orientations clairement idéologiques et cette note de service, tel un oukase d'un autre temps, va à l'encontre des intérêts de la profession et de ses aspirations. Face à ce qui constitue une véritable confiscation de notre fin de carrière, les élus SNES majoritaires, confortés par le résultat des élections professionnelles - majorité absolue et gain d'un siège -, sont déterminés à mettre en échec ces orientations dans les CAPA et à la CAPN.**

Alors que les orientations générales de la note de service 2009 demandaient aux recteurs de « reconnaître en priorité les mérites des professeurs agrégés les plus expérimentés et les plus qualifiés », nous avons, déjà, pu constater que deux agrégés sur trois en fin de carrière étaient exclus de la promotion. C'était le résultat des modalités retenues pour apprécier « la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience » et d'un barème qui écrase en partie l'ancienneté de carrière. Dans le cadre de la nouvelle note de service, en retirant toutes les références à l'ancienneté, les dégâts seront plus importants et les collègues les plus avancés dans la carrière seront de fait encore plus largement exclus d'un accès à cette hors classe. C'est bien ce qu'espère le ministère.

### MAINTIEN DE LA CLAUSE INIQUE D'EXCLUSION

La double condition d'une promotion au choix ou au grand choix au 11<sup>e</sup> ou au 10<sup>e</sup> échelon des agrégés pour bénéficier des points de carrière est la première cause de cette exclusion. Nos interventions déterminées ont permis que des collègues victimes de cette clause puissent être proposés à l'issue des CAPA et promu à l'issue de la CAPN<sup>(1)</sup> mais il demeure d'inacceptables inégalités selon les académies et les disciplines. La bataille se poursuit !

### LA MÉCANIQUE AVEUGLE DES « AVIS »

Elle constitue la deuxième cause d'exclusion. L'avis « très favorable », déterminant, déjà limité à 20 % par établissement et pour chaque discipline, n'est pas toujours utilisé en totalité par les chefs d'établissement et l'inspection, qui abusent, par défaut, de l'avis « favorable », non contingenté, ignorant ainsi les orientations générales de la note de service selon lesquelles les avis devraient être portés sur le « parcours professionnel [...] mesuré sur la durée de la carrière » apprécié globalement « en premier lieu au travers [...] des activités d'enseignement » et prononcés « en cohérence avec les notations des personnels concernés ». Il est donc très important d'intervenir auprès du chef d'établissement, pour faire prévaloir l'examen de toute sa carrière. C'est d'autant plus primordial que l'esprit dans lequel a été réécrite la note de service est de donner l'exclusivité aux avis émis par les notateurs primaires (les chefs d'établissement et IPR) au détriment de tous les autres éléments sur lesquels devraient se fonder un accès à la hors-classe.

### L'APPRECIATION « EXCEPTIONNELLE » DU RECTEUR

Limitée à 10 % des promouvables par académie, elle était déterminante pour la promotion. Elle devient indispensable. La nouvelle note de service précise que tout collègue à qui le recteur attribue cette appréciation doit **AUTO-**

**MATIQUER** être inscrit sur la liste remontant au ministère. C'est inacceptable ! En effet, si réellement, dans la note de service, la formulation de l'appréciation du recteur était « l'occasion d'une véritable évaluation qualitative du parcours de carrière et du parcours professionnel de chaque promouvable », avant CAPA, les dégâts pourraient être limités. Mais, trop souvent, le recteur se contente de suivre, mécaniquement, les avis émis par l'inspection et les chefs d'établissement. C'est donc mettre totalement nos carrières dans la main des inspecteurs et des chefs d'établissement. Par ce biais, la note de service écrase tous les autres éléments qui constituent le barème et les rend inutiles, notamment le parcours de carrière, dont nous disons qu'il est largement sous-estimé ! **Les collègues au 11<sup>e</sup> échelon ont recueilli, lors de la campagne 2011, moins de la moitié des avis « très favorable » distribués par les IPR.**

### UNE NOUVELLE CLAUSE SCÉLÉRATE : LE BARÈME CONTOURNÉ

La nouvelle rédaction de la note de service rend inutile les avis des recteurs autres que « remarquable » et, « exceptionnel ». En effet, jusqu'à cette année, seul l'avis « insuffisant » écartait clairement les collègues d'un accès à la hors-classe. Or, le ministère s'engage finalement dans une démarche de réduction binaire des avis puisque, désormais, les recteurs ne devront inscrire sur leur liste de candidats que les collègues bénéficiant des deux avis « remarquable » et « exceptionnel » et ce, une fois encore, au mépris du barème. **Les avis « Très honorable » et « Honorable »** sont donc écartés, quelle que soit leur barème. Ainsi plus de 25 % des collègues au 11<sup>e</sup> échelon se trouveront de fait écartés par cette condition scandaleuse.

1. Un bilan de la CAPN de juin 2011 est consultable à <http://www.snes.edu/Hors-Classe-des-agreges-juin-2011.html>

## Le rôle des élus et du SNES

Plus que jamais, par leurs interventions auprès de chefs d'établissement, des corps d'inspection et en CAP, le SNES et ses élus vont agir contre les pratiques d'exclusion, pour le respect des carrières et permettre au final la promotion de collègues qui en seraient injustement écartés. Ils sont déterminés à mettre en échec une politique qui s'apparente à une chasse aux collègues les plus âgés. Notre revendication d'une reconstitution de carrière en 11 échelons, incluant les actuels indices de la hors-classe, parcourus sur le rythme le plus favorable, reste évidemment d'actualité !

## Modalités pratiques

### Conditions requises

Tout agrégé en activité, mis à disposition ou détaché ayant atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale au 31/12/2011 est promouvable.

### Dispositif administratif

La constitution des dossiers se fait exclusivement par le portail de services internet i-Prof.

Les personnels affectés dans les TOM, sauf Mayotte et Nouvelle Calédonie, devront éditer leur CV I-Prof (<http://www.education.gouv.fr/cid2674/i-prof-assistant-carriere.html>) et la fiche d'avis qu'ils recevront via la messagerie I-Prof. Cette dernière devra être renseignée et visée par le chef d'établissement et le tout transmis au vice-recteur.

Les personnels détachés en France ou à l'étranger

devront éditer les mêmes documents, la fiche d'avis devant être renseignée et visée par le supérieur hiérarchique.

Les dossiers complets devront parvenir au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (bureau DGRH B2-4), au plus tard pour le 24 février 2012.

### Le calendrier

• Distribution des avis : entre mars et avril selon le calendrier rectoral (se reporter aux circulaires rectorales et aux circulaires académiques du SNES).

• À suivre de près via I-Prof et s'emparer des moyens d'action syndicale pour intervenir collectivement en amont.

• CAPA : examen des avis et des propositions recto-

rales (CAPN pour les collègues gérés par la DGRH B2-4), **avant le 7 mai.**

Les propositions rectorales à l'issue des CAPA doivent représenter au plus 20 % des promouvables en ordre décroissant de barème, sous réserve des dispositions prévues pour l'examen des collègues n'ayant pas les « points de carrière ».

• CAPN : nomination 28 au 30 juin.

### Le barème

Le barème pour l'accès à la hors-classe des agrégés est défini nationalement. Vous pouvez le consulter à l'adresse [www.snes.edu](http://www.snes.edu)

## Accès à la hors-classe des agrégés

DISCIPLINE  ACADÉMIE

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire, en capitales .....	Sexe H ou F	Date de naissance 
---	----------------	-----------------------

Prénoms ..... Nom de naissance .....

Adresse personnelle .....

Code postal | | | | | | Commune .....

N° de téléphone personnel | | | | | | | | | | Courriel .....

N° de téléphone mobile | | | | | | | | | | En fournissant ce numéro, les syndiqués acceptent de recevoir par SMS leur résultat.

### VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Affectation ministérielle : .....

Établissement d'exercice (si différent de l'affectation) : ..... CODE | | | | | |

Classes enseignées : ..... CODE | | | | | |

### ÉLÉMENTS PERMETTANT LE CALCUL DE VOTRE BARÈME

- Échelon au 31/12/11 .....  
Date de promotion (ou reclassement dans le corps, et dans ce cas reliquat d'ancienneté) .....  
– Mode de promotion  
Grand choix  Choix  Ancienneté   
– Si 11<sup>e</sup> échelon acquis à l'ancienneté  
mode d'accès au 10<sup>e</sup> échelon  
Grand choix  Choix  Ancienneté
- Notation sur 100 au 31/08/11  
(ou note au 01/09/11 si entrée dans le corps)  
Notation administrative (sur 40) : .....  
Notation pédagogique (sur 60) : .....  
Date de la dernière inspection : .....
- Nombre d'années d'exercice .....  
 ZEP  Zone sensible  Plan violence  APV  RAR  
Préciser : date de nomination dans l'établissement : .....  
date de classement de l'établissement : .....
- Diplômes et titres français ou étranger (bac + 5 et au-delà)  
.....
- Mode d'accès au corps  Concours  Liste d'aptitude  Détachement
- Nombre d'inspections au cours de la carrière : .....  
Dates : .....
- Avis hiérarchiques de l'an dernier :  
– chef d'établissement : .....  
– inspection : .....

### JOINDRE LES PIÈCES JUSTIFICATIVES À LA FICHE SYNDICALE

Observations complémentaires : .....

#### À REMPLIR PAR LES ÉLUS EN CAPA

Transmis par le recteur  Non transmis

Avis du recteur :

Exceptionnel  Remarquable  Très honorable  Honorable

N° SNES  
(voir carte syndicale)

Cotisation remise le ..... / ..... / .....  
Académie : .....

Nom(s) figurant sur la carte  
.....

#### IMPORTANT : autorisation CNIL

J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/1/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et révoquable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNES, 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris cedex 13 ou à ma section académique.

Date : ..... Signature : .....



## Quelle évaluation en

**S'il touche l'ensemble des enseignants, le projet réformant l'évaluation aurait, en particulier sur les recrutements**

**L**e projet de réforme de l'évaluation vise à soumettre les enseignants au seul jugement des proviseurs, ou de leurs adjoints, alors que ces derniers ne disposent pas des compétences pour évaluer le cœur et le corps du métier : la maîtrise de la discipline et les qualités pédagogiques. Par un savant dosage de bonifications, le ministère fait des économies et livre les promotions des professeurs entre les mains des proviseurs. Le risque est que seules les activités périphériques du métier soient valorisées, celles qui se déroulent principalement hors la classe. L'évaluation serait également soumise à l'arbitraire du degré d'implication de chaque chef d'établissement dans l'exercice de cette nouvelle mission. **Ainsi se poursuit en cohérence le démantèlement pièce par pièce de l'éducation nationale** : des lycées avec des enseignements à la carte décidés localement (c'est la réforme des lycées), fonctionnant avec des personnels soumis aux attentes locales du proviseur, qui différeront d'un établissement à l'autre.

**En classe préparatoire**, ce projet d'évaluation aurait un effet d'autant plus grave que le recrutement des professeurs, les mutations du mouvement spécifique national, l'accès à la chaire supérieure dépendent de l'évaluation actuellement dévolue à l'inspection générale. C'est l'examen du dossier scientifique et pédagogique par des spécialistes de la discipline qui fonde la sélection des professeurs susceptibles d'enseigner en CPGE. Le ministère a déjà tenté d'introduire dans la procédure de mutation un avis du proviseur, mais les protestations du SNES et l'impossibilité pour les proviseurs de mener à bien cette nouvelle tâche ont neutralisé ces directives.

Cependant, la situation actuelle n'est pas toujours satisfaisante, d'autant que les inspections se raréfient faute de personnel. Parfois le professeur est mis dans une situation artificielle où il tente de faire le cours qui plaira à l'inspecteur, ou bien le rapport d'inspection est un descriptif sans réels conseils où le professeur peine à trouver des éléments lui per-

mettant de s'améliorer. Syndicalement, il nous arrive de connaître de situations où les collègues ressentent une injustice dans leur évaluation pédagogique, sans parler des inspections « commanditées » par le chef d'établissement. La procédure actuelle ne laisse d'autre recours que d'exiger au préalable que le collègue soit prévenu à l'avance, ainsi que la possibilité d'une deuxième inspection, qui a toutefois peu de chance de déjuger la première et n'en efface pas les traces d'amertume.

**Pour le SNES**, l'évaluation, qu'elle dresse un bilan négatif ou positif de l'observation, devrait avoir pour but de faire progresser l'enseignant, d'avoir un réel échange sur les pratiques pédagogiques, sur les programmes. Elle devrait donner des pistes pour améliorer ces pratiques et éventuellement proposer des formations. Elle devrait prendre en compte la globalité du travail de l'enseignant sans se focaliser uniquement sur l'heure de cours observée et valoriser le travail en équipe. À ce titre, on pourrait imaginer complémentarément d'autres formes d'entretiens que le tête à tête entre inspecteur et professeur, dans une démarche plus collective. L'évaluation par les pairs est l'apanage de l'enseignement supérieur universitaire, qui heurte notre conception du rapport à nos collègues ; mais un autre regard pourrait aussi être une modulation du seul jugement de l'inspecteur ou de l'inspectrice, qui méconnaît parfois la réalité locale : établissement difficile, niveau des élèves. N'oublions pas que certains collègues ont actuellement « fonction d'inspection » dans un contexte beaucoup moins acceptable.

Ce qui est en débat, c'est toute une conception de l'évaluation, aux antipodes de ce projet d'asservissement des enseignants, qui fait écho aux dérives observées dans les entreprises, où les batteries d'indicateurs et d'objectifs chiffrés mettent les travailleurs sous pression. Cette conception suppose que l'avancement soit déconnecté de l'évaluation, afin de délivrer le dispositif de toute arrière-pensée carriériste, tant du côté de l'évaluateur que de celui de l'évalué.



# classe préparatoire ?

pour les professeurs de classes préparatoires, un retentissement inacceptable et les mutations.

## LE CORPS DES CHAIRES SUPÉRIEURES

**Le corps des chaires supérieures est destiné aux agrégés enseignant dans les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), ayant acquis une certaine ancienneté dans ces fonctions.**

L'accès à la chaire supérieure se fait par liste d'aptitude, cette liste est arrêtée tous les ans, sur proposition de l'inspection générale, après avis de la commission administrative paritaire nationale (CAPN) des chaires supérieures.

C'est à la fois une reconnaissance du travail mais également une promotion dans la carrière, puisqu'elle permet l'accès à l'échelle A de rémunération. Les heures supplémentaires et les heures de colles sont alors rétribuées à un taux spécifique, plus avantageux que celui des agrégés.

Le nombre total de professeurs de chaire supérieure est fixé actuellement à 2 250, avec une répartition par discipline ainsi qu'un contingent réservé aux professeurs de CPGE en lycée militaire. Les postes se libèrent par départ en retraite, changement de corps, etc. et sont affectés aux disciplines correspondantes. (Voir les statistiques 2011)

**Pour les agrégés enseignant en classe préparatoire aux grandes écoles, la prochaine CAPN d'accès à la chaire supérieure est prévue jeudi 12 avril 2012**

La CAPN des chaires supérieures comprend 3 élus SNES sur les 4 représentants des personnels, ce qui confère au SNES une responsabilité particulière quant à la défense et à l'information des collègues. Pensez à nous renvoyer la fiche syndicale, disponible dans ce supplément, si vous souhaitez que le SNES soutienne votre dossier au cours de la commission paritaire.

Il est injuste que les professeurs des classes préparant au diplôme d'économie et gestion (DCG) soient écartés des chaires supérieures alors qu'ils enseignent jusqu'au niveau licence et que leurs règles d'affectation ou de mutation sont identiques à celles des CPGE. C'est pourquoi nous demandons, parallèlement à l'augmentation des postes, que les professeurs de DCG puissent accéder à la chaire supérieure. Le SNES veille à ce que les nominations tendent vers les équilibres, tant géographique que dans la répartition hommes femmes. Voir à ce sujet notre étude en ligne <http://www.snes.edu/La-parite-hommes-femmes-en-classe.html>

Par ailleurs l'élévation de la qualification des professeurs doit se traduire par une revalorisation des salaires, c'est pourquoi le SNES demande l'accès à l'échelle lettre B pour les professeurs de chaire supérieure.

## Ce que demande le SNES

Le SNES rappelle son exigence première de voir tous les collègues de CPGE accéder à la chaire supérieure au cours de leur carrière, le plus rapidement possible. Cela suppose une augmentation du nombre total de postes et des nominations qui permettent de garantir une certaine fluidité.

Le SNES demande que l'inspection générale de chaque discipline présente des critères clairs pour les promotions à la chaire supérieure et donne des indications sur les dossiers des collègues qu'il lui présente. Afin que la CAPN puisse pleinement jouer son rôle elle doit disposer des éléments de la carrière des collègues : année de nomination en CPGE, mobilité, classes enseignées, etc.



## STATISTIQUES ACCÈS 2011

Discipline	Effectif	Nommés	Âges mini-maxi	Âge moyen
Lettres	194	20	33-62	49
Philosophie	121	9	46-54	52
Histoire-Géographie	162	12	45-63	55
Mathématiques	663	33	40-64	47
Physique-Chimie	584	38	38-57	48
S.V.T.	57	4	45-49	50
Anglais	109	9	45-59	49
Allemand	46	7	53-60	58
Espagnol	24	1	-	49
Russe	4	0	-	-
Italien	5	0	-	-
Portugais	1	1	-	37
Arabe	1	0	-	-
S.E.S.	37	7	43-59	51
S.T.I.	178	9	35-62	45
Éco-Gestion	60	4	35-39	36
Ens. Artistiques	4	0	-	-
<b>Total</b>	<b>2 250</b>	<b>154</b>		

De plus, il y a eu des nominations supplémentaires après la rentrée 2011, consécutives à des postes libérés tardivement. C'est pourquoi le SNES insiste pour que la CAPN établisse des listes complémentaires conséquentes et il veille à ce qu'elles soient actives lorsque des postes se libèrent.

## LISTE D'APTITUDE À LA CHAIRE SUPÉRIEURE POUR LES AGRÉGÉ(S) ENSEIGNANT EN CPGE

DISCIPLINE  ACADÉMIE

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire, en capitales .....	Sexe H ou F	Date de naissance 
---	----------------	-----------------------

Prénoms ..... Nom de naissance .....

Adresse personnelle .....

Code postal       Commune .....

N° de téléphone personnel  Courriel .....

N° de téléphone mobile  En fournissant ce numéro, les syndiqués acceptent éventuellement de recevoir par SMS leur résultat.

Établissement d'exercice .....

### VOTRE SITUATION DE CARRIÈRE

Agrégé :  Hors-classe  
 Classe normale

Échelon : ..... depuis le : .....

Note pédagogique ..... /60 date .....

Date de la dernière inspection : .....

Nom de l'inspecteur :  
.....

Date de nomination en CPGE : .....

Classes enseignées et volume horaire total en CPGE : .....

Éléments particuliers éventuels pour appuyer notre intervention :  
.....  
.....  
.....

**JOINDRE LE RAPPORT  
D'INSPECTION**

N° SNES  
(voir carte syndicale)

.....

Cotisation remise le ..... / ..... / .....

Académie : .....

Nom(s) figurant sur la carte  
.....

**IMPORTANT : autorisation CNIL**

J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/1/78. Cette autorisation est à reconduire lors du renouvellement de l'adhésion et révoquant par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNES, 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris cedex 13 ou à ma section académique.

Date : ..... Signature : .....

À REMPLIR AVEC PRÉCISION