

# Spécial carrière des certifiés

## SOMMAIRE :

- > **Profs d'anglais, tous mauvais ?**
- > **Hors classe : où est le mérite ?**
- > **Carrière en panne, que faire ?**
- > **Hors-classe : comment connaître les avis formulés ?**
- > **Carrières des certifiés, bientôt la fin ?**
- > **Revendications du SNES pour les certifiés**



cela que l'Administration, malgré, nos demandes depuis 1997, se refuse à communiquer les dates d'inspections sur les documents remis aux élus.

Conséquence, depuis la mise en place de l'avancement toutes disciplines confondues en 1995, la discipline que l'on enseigne est LE critère décisif pour être promu. Selon les années, 70% à 90% des promotions au Grand Choix, un quart à la moitié des promotions au Choix sont exclusive-

## ➔ Profs d'anglais, tous mauvais ?

Imposé de force au début des années 1990, le passage d'une gestion nationale et par discipline des promotions des certifiés, à une gestion rectorale toutes disciplines confondues a entraîné une logique inéquitable et aberrante de nos carrières.

À l'origine, les traditions de notations sont très différentes selon les disciplines : notes pédagogiques traditionnellement basses en Anglais, en Philo et très hautes en SVT, STT, notes évoluant beaucoup au cours de la carrière comme les STI, mais très peu comme en Histoire-Géo. Ensuite des IPR sans moyens suffisants qui ne peuvent assurer le rythme d'inspections qui serait nécessaire. Les collègues restés six ans sans inspection sont monnaie courante, certains ne l'ont pas été depuis plus de 15 ans.

C'est sans doute pour

ment dues au fait d'enseigner une discipline plutôt qu'une autre. C'est « profs d'Anglais, tous mauvais » : les Anglicistes sont proportionnellement sept fois plus nombreux à passer à l'ancienneté que les profs de Maths. Pris volontairement dans deux grosses disciplines, cet exemple pourrait provenir d'une quinzaine d'autres, lésées dans les promotions, comme la Techno, la Philo, ou plus avantagées dans des proportions parfois considérables : STT, STI, SVT, voire les deux successivement selon les échelons comme l'Histoire-Géo. Plus le cas particulier des Certifiés affectés dans le Supérieur, auquel la déconcentration garantit quoiqu'il arrive une promo au Choix, mais interdit à peu près totalement le Grand Choix avant le 11<sup>ème</sup> échelon.

Depuis 10 ans, les élus SNES interviennent à chaque CAPA de promotion pour démontrer, chiffres à l'appui, l'iniquité du système et demander sa remise à plat. En 95, première année des promotions déconcentrées, tous les élus du personnel, sauf ceux du SNALC, quittent la CAPA à l'initiative du SNES pour protester contre les effets du dispositif mis en place par le Recteur (hausse de note au cas par cas par les IPR) et obtenir une nouvelle discussion. Celle-ci débouche sur la mise en place par les IPR de « grilles-cibles » destinées à corriger les différences de notes entre les disciplines, avec promesse d'un bilan au bout de cinq ans. Le Recteur refuse de prendre en compte nos propositions, notamment traiter à part le Supérieur et maintenir des groupes de disciplines. Année après année, les élus SNES constatent en commission que les résultats sont très marginaux et que le manque de moyen de l'Inspection ne permet pas de rattraper les retards.

En 2001, après plusieurs demandes des élus SNES et de nouveaux groupes de travail, l'administration admet que la « grille-cible » est un échec, ce que nous disions depuis 95. Les IPR proposent un ajout de points automatique à certains ayant de forts retards d'inspection. Ce système proposé auquel nous nous opposons est inéquitable, la mesure concerne moins de la moitié des collègues lésés, sans que l'on sache sur quels critères sont choisis les heureux gagnants. Cette mesure est insuffisante en volume, les points accordés sont calculés dès le départ pour n'avoir qu'un effet marginal sur quelques collègues du 9<sup>ème</sup> échelon. Imposés par le Rectorat, ils changeront au total 9 promotions sur plus d'un millier !

### Un choix idéologique

Pour nos recteurs successeurs, la gestion locale est la panacée. Peu importent les chiffres qui démontrent l'aberration de la déconcentration, peu importent les réalités de nos carrières, peu importe que l'administration ait déjà essayé de corriger quatre fois (augmentations de notes de 1989, 1995 et 2002, grille cible de 1995 à 2000), sans aucun succès, ce système, paraît-il, exempt de toute critique. Le choix est politique et financier. Comme tout ce qui relève de l'idéologie pure, la déconcentration est visiblement du domaine du sacré, seuls les vrais croyants ont voix au chapitre sur le sujet, et les élus SNES visiblement hérétiques dérangent en montrant chaque année depuis dix ans que la déconcentration fait régner le chaos dans nos déroulements de carrière.

## ➔ Hors classe: où est le mérite ?

Après une «concertation approfondie» à la Fillon, en clair un passage en force contre l'unanimité des syndicats, le «mérite», réservé aux Certifiés «exceptionnels», est désormais l'élément décisif de l'accès à la Hors-classe. Dans l'académie de Lyon, les grèves de cet hiver ont permis d'obtenir un barème qui réserve de fait la Hors-classe aux collègues déjà au 11<sup>e</sup> échelon, ce qui limite la casse. Mais on reste loin du compte et pour ceux qui sont déjà au 11<sup>e</sup>, les effets sont ravageurs : sur 232 promus en 2005 (10 % de moins qu'en 2004 !), huit seulement n'ont pas bénéficié de l'«avis exceptionnel» de leur IPR (30 points) ou de leur chef d'établissement (10 points). Pour qui s'intéresse un peu à sa carrière, il devient du coup essentiel de comprendre ce qu'est le mérite et sur quelles bases il s'évalue.

D'après la Secrétaire Générale «il s'agit d'un exercice difficile et délicat», pour lequel nous devons «faire confiance aux IPR et chefs d'établissement», qui vise à «distinguer les mauvais et les bons» pour ne retenir que «les meilleurs des meilleurs» (sic !). **Pas vraiment convaincus par ce qui ressemble un peu trop à l'argument d'Autorité si cher à l'Eglise, les élus SNES ont préféré la méthode scientifique : observer à partir des résultats des promotions, la façon dont l'administration s'y prend pour évaluer ce qu'elle appelle le «mérite» des collègues.**

### Trois facteurs se retrouvent chez les enseignants «méritants»

#### > Le sexe

Le Certifié «exceptionnel» est un homme. Contrairement à l'ancienneté ou aux diplômes, le «mérite» est clairement sexué. A tous les niveaux, IPR et chefs d'établissement le découvrent toujours plus facilement chez les hommes. En terme de Hors Classe, c'est 5% de promues en moins pour les femmes.

#### > La discipline enseignée

Le Certifié «exceptionnel» a su bien choisir sa discipline. Plus encore que pour les changements d'échelon, la discipline est devenue **LE** critère décisif d'accès à la Hors-classe. D'après les IPR, 53 % des collègues d'Espagnol au 11<sup>e</sup> échelon sont «exceptionnels», 47% en Hist-Géo, mais 12 % en Lettres Modernes, 11% en Anglais, 5 % en Technologie, aucun en Philo.

#### > Le lieu de l'établissement

Le Certifié «exceptionnel» ne niche pas n'importe où. Si l'on suit toujours les IPR, l'espèce se raréfie dès que l'on s'éloigne de Bellecour. Densité maximale dans les 6<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> arrondissements et à Charbonnières, mention spéciale pour les collègues du 6<sup>e</sup> arrondissement, qui comptent largement plus de profs «exceptionnels» parmi leurs 39 certifiés promouvables qu'on n'en trouve sur les 241 certi-

fiés des 25 collèges ruraux isolés de l'Académie. 6,7 % de certifiés «exceptionnels» dans l'académie, mais 10 % dans Lyon ville et la banlieue ouest, 13 % dans le 6<sup>e</sup>, chute rapide, dès que l'on s'en éloigne. Hors de Lyon le salut ne réside qu'en lycée. Score très honorable (plus de 10 %) dans les lycées de St-Etienne et Bourg, à peine moyen (6,8 %) dans ceux des villes plus petites. Quant aux secteurs mal desservis par l'autoroute, c'est le désert : 5 % dans le Roannais. Clairement le «mérite» craint les petites routes, ne s'aventure guère dans les marais de la Bresse et a du mal à franchir les cols. Enfin, s'il ne redoute pas les banlieues difficiles, il s'y concentre dans les collèges classés «sensibles» : les collèges ZEP qui ne bénéficient pas de ce label sont visiblement peuplés de profs en gros deux fois moins exceptionnels que la moyenne.

### Le rôle des chefs d'établissement

Bien entendu le point de vue des chefs d'établissement n'a aucun rapport avec celui des IPR, ce qui rajoute au charme de la notion de «mérite». Trois évidences d'abord : un, les Certifiés qui travaillent hors des collèges et lycées (LP, Supérieur, ZR, GRETA, CNED...) ne sont jamais «exceptionnels». Deux : près de la moitié des chefs d'établissements ne connaissent aucun ou alors un seul certifié ayant quelque «mérite» dans leur établissement. Trois, en l'absence de règles, les comportements contradictoires d'un établissement à l'autre sont spectaculaires : dans telle ville de l'Ain un collège compte 85 % de profs «exceptionnels», l'autre 0%.

Trois tendances se dégagent. D'abord le mérite ne supporte pas la foule : le % de profs «exceptionnels» est 50 % au dessous de la moyenne dans les «gros» établissements, 50 % au dessus dans les «petits». Ensuite, plus le personnel est stable plus il compte «d'exceptionnel» et inversement. Enfin, l'effet «discipline» est spectaculaire. Pour ne prendre que les plus volu-

## ➔ Carrière en panne, que faire ?

Si vous n'avez pas été inspecté depuis plus de cinq ans et n'avez plus que des promotions à l'Ancienneté, la seule solution est de demander une inspection en vous adressant par courrier à l'IPR de votre discipline. Lorsque plusieurs collègues de la discipline sont dans le même cas dans l'établissement un courrier commun est souvent efficace. Les IPR font de leur mieux pour répondre aux demandes, mais ne sont pas assez nombreux dans certaines disciplines. En principe, on peut espérer une inspection dans l'année.

**Des milliers de collègues partiront en retraite sans la Hors-classe, soit une économie à terme de 80.000 € par personne pour le gouvernement, c'est l'objectif essentiel du soi disant « mérite ».**

mineuses, au 11<sup>o</sup> échelon, les Certifiés de Math et d'Hist-Géo sont trois fois plus «méritants»

que ceux de Lettres ou d'Anglais. Et puis une curiosité qui réjouira les Stéphanois, le pôle académique du mérite version chefs d'établissement est visiblement dans la belle banlieue résidentielle

au nord de St-Etienne. Cinq établissements y concentrent 50 Certifiés «exceptionnels» sur 217 profs. A comparer avec les 70 sur 633 des 49 établissements de l'Est lyonnais ou les 63 sur 734 de la Bresse et du Bugey réunis.

**Bilan : l'évaluation du mérite par le rectorat engendre des injustices flagrantes**

L'analyse concrète de ce que produit l'avancement au «mérite» permet de redécouvrir les banalités affligeantes d'une

mauvaise copie de 1<sup>ère</sup> année de Socio : il est plus difficile de faire carrière pour les femmes que pour les hommes, à la campagne qu'en ville, dans les bassins industriels en crise que dans les centres urbains dynamiques, dans les beaux quartiers qu'en banlieue. On est plus facilement connu dans une équipe réduite, stable et soudée, que si l'on est isolé, de passage ou noyé dans la masse. La Technologie est moins considérée que les Mathématiques, les Lettres Modernes que les Lettres Classiques, etc.

Sans même s'interroger sur les jugements de la hiérarchie, dès lors que des centaines de personnes décident souverainement, sans règle commune et sans avoir à s'en justifier, on aboutit forcément à un chaos apparent qui ne fait que refléter les normes de la société : inégalités entre les sexes, les territoires, les quartiers, les conditions de travail. Celles-là même que nous avons mission de combattre dans nos classes, mais qui au nom du «mérite» et de l'autorité hiérarchique, sont depuis juillet le moule dans lequel doivent se couler nos carrières.

Les «meilleurs des meilleurs, des meilleurs» du

Rectorat sont des hommes qui enseignent l'Espagnol ou l'Histoire dans un lycée des beaux quartiers, les «mauvais» sont des femmes qui ont le tort d'enseigner l'Anglais, le Français ou pire la Techno, dans un collège de montagne ou de banlieue. N'ayant guère de «mérite», ils y perdront 315 par mois durant toute leur retraite. Car à la clé, des milliers de collègues partiront en retraite sans la Hors-classe, soit une économie à terme de 80.000 € par personne (3800 € par an, sur vingt ans de retraite en moyenne) pour le gouvernement, c'est l'objectif essentiel, voire unique, du soi disant « mérite ». Plus que jamais la transformation de la Hors-classe en 11<sup>o</sup> échelon reste la revendication essentielle pour les carrières des Certifiés.

**Yves Pichon**  
Elu SNES à la CAPA  
Certifiés



## **Hors-classe : comment connaître les avis formulés ?**

Les éléments du barème, les avis du chef d'établissement et de l'IPR sont sur I-Prof au moment de la CAPA d'accès à la Hors-classe. Les avis favorables ne donnent pas plus de points que les défavorables, seuls les avis «exceptionnels» apportent des points au barème. Ils ne sont pas forcément cohérents entre eux (ex : avis «exceptionnel» du chef d'établissement et «défavorable» de l'IPR, le tout pour le même motif), ni avec la notation (ex : collègue très bien noté par l'IPR avec avis «favorable», tandis qu'un autre a un avis «exceptionnel» du même IPR avec une note pédagogique beaucoup plus basse), ni avec les appréciations (ex : nombre d'appréciations tout à fait élogieuses, se traduisent par un avis «favorable» soit zéro point). Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander des explications à votre chef d'établissement et/ou à votre IPR.

## Carrières des certifiés, bientôt la fin ?

### Promotions : dix ans de chaos !

Initiée en 1990, appliquée depuis 1995, la déconcentration de l'avancement des Certifiés s'est traduite par le chaos absolu en matière de changement d'échelon. Depuis 95, le rythme de promotion des Certifiés dépend essentiellement de la discipline enseignée. Depuis dix ans, l'administration refuse de discuter les propositions des élus SNES pour rétablir un minimum d'équité entre les disciplines, bien qu'elle-même reconnaisse les disparités du système.

### Hors Classe 2005 : une nouvelle étape vers l'arbitraire

Imposé de force par Fillon, le nouveau barème pour l'accès à la Hors-classe marque une étape supplémentaire dans la logique de destruction de nos carrières. En permettant aux IPR et aux chefs d'établissement d'accélérer la carrière de certains aux dépens des autres, il a un double objectif : interdire à un nombre croissant de Certifiés l'accès à la Hors-classe, autant d'économisé. Mais aussi faire de l'arbitraire la règle en matière d'accès à la Hors-classe. A l'arrivée, un chaos général d'où certains collègues sortent favorisés, sans même l'avoir cherché, aux dépens d'autres, pour la seule raison qu'ils enseignent telle discipline et/ou dans tel établissement.

« Mérite » et qualitatif, tout le discours du Ministère, relayé par le Rectorat consiste à vendre l'idée de « mérite » et de jugement « qualitatif », qui ont le double avantage de faire l'impasse sur toute

forme de mesure objective du travail (diplôme, ancienneté, notes) et de rendre impossible toute discussion des résultats concrets en terme de promotion, puisque celles-ci découlent du seul jugement souverain de la hiérarchie.

A moyen terme, la LOLF, qui se met en place cette année, prévoit expressément que le nombre de promotions prévu par la réglementation sera un maximum. Le Recteur peut, dès cette année, décider de réduire le nombre de Hors-classe pour financer autre chose, et les besoins ne manquent pas. La Hors-classe va très vite devenir une illusion, simple carotte pour appâter la masse de Certifiés qui termineront leur carrière au 11<sup>o</sup> échelon; seuls les rares collègues qui auront su retenir l'attention de leur hiérarchie gardent une perspective d'atteindre le 782.

Rejeter cette logique, c'est d'abord défendre son intérêt personnel : dès lors qu'on est au 11<sup>o</sup> demander systématiquement à son IPR, son chef d'établissement, pourquoi l'on n'est pas considéré comme digne d'accéder à la Hors-classe. Les élus SNES relayeront toutes les démarches en ce sens : il faut qu'elles soient nombreuses. C'est aussi refuser d'entrer dans la logique du soi-disant « mérite », se battre pour exiger la suppression de la Hors-classe et sa transformation en une carrière en 11 échelons à l'indice 782, accessible à tous.

## Les revendications du SNES pour les certifiés

> **Refonte de nos carrières** en 11 échelons incluant l'indice terminal 782 de la Hors-classe et la disparition de cette dernière source d'injustice.

> **Amélioration des débuts de carrière** pour parvenir à un échelonnement indiciaire allant de l'indice 415 (1531€) à l'indice 782 (2885 €).

> **Un rythme d'avancement unique** pour tous, permettant de parvenir au 11<sup>o</sup> échelon en 20 ans, ce qui n'est possible actuellement qu'au Grand Choix. Avec comme première étape la suppression de l'avancement à l'ancienneté, une revalorisation des débuts de carrière (l'indice 415 au 1<sup>o</sup> échelon), le retour à une durée d'attente plus courte pour les passages d'échelon entre le 8<sup>o</sup> et le 11<sup>o</sup>.

> **Des mesures de rattrapage** (bonification d'ancienneté) pour les Certifiés issus de dispositifs d'intégration aux reclassements insuffisants : le

décret 89 des AE, le décret 93 des PEGC.

> **L'intégration immédiate** dans le corps des Certifiés des quelques centaines d'AE (même pas trente dans l'académie) dont la présence bloque encore la revalorisation des pensions pour tous les ex-AE retraités.

> **Le retour à une gestion nationale** des promotions, seule capable d'assurer un minimum d'équité entre les disciplines, d'en finir avec un système où le seul fait d'enseigner l'Anglais, la Philo ou la Technologie vous condamne à une carrière à l'ancienneté.

> Dès cette année, **le retrait des mesures Fillon** sur la Hors-classe «au mérite» : le plafonnement de l'ancienneté au 11<sup>o</sup> et les points sur avis des IPR et Chefs d'Etablissements.

> **Abrogation de la loi Fillon** sur les retraites.