



## CAPA HORS CLASSE ET NOTATION 2016

**la hors classe, c'est comme les paradis fiscaux, « c'est ter-mi-né ! »**

Le 24 mai dernier, nous fûmes invité-e-s à un groupe de travail concernant les inspections pédagogiques. Dans une ambiance tout à fait cordiale, nous pûmes tomber d'accord sur quelques points cruciaux concernant l'évaluation des enseignants et son impact sur l'avancement de carrière. Aidés de Cyprien, les inspecteurs seraient encouragés à veiller aux dates d'inspection des collègues, à s'appuyer sur la liste des promouvables et à leur rendre visite l'année précédant l'année de promouvabilité. Il fallait aussi jeter un œil au rythme de passage des échelons précédents. On allait enfin porter une attention particulière aux TZR ou aux personnels en congé maladie afin qu'ils ne fussent pas lésés... Nous quittâmes le salon de réception rassurés : l'équité était notre objectif commun, tout devait aller mieux. Sauf que 7 jours plus tard, la nouvelle tomba : en même temps que la revalorisation salariale, on annonça la grande réforme de l'évaluation des enseignants. **Nous vivrions les derniers jours de l'inspection fond de classe, il en serait fini de la double notation et de l'avancement selon trois rythmes.**

**La Hors-classe pour toutes et tous. Chouette ? Non. Réaffirmé, le principe du mérite serait au cœur du système à venir. L'intégration plus ou moins rapide à ce deuxième grade restera toujours assujettie à la manière de servir, évaluée lors d'un « rendez- vous de carrière »** (non défini pour l'instant). Quant au 3<sup>ème</sup> grade, la « classe exceptionnelle » qui pourrait être atteinte en fin de carrière par 10% des personnels d'un corps ayant exercé des « missions identifiées », **elle exclut irrémédiablement 90% des collègues.** En définitive, même s'il ne veut pas dire son nom, ce grade est un grade à accès fonctionnel (**GRAF**) , que la CGT a toujours combattu. Pour ce qui est de l'évaluation, si l'on se réjouit de l'arrêt du système actuel (injuste, partial, inégalitaire, infantilisant...), on reste dans l'expectative des groupes de travail à venir sur « le référentiel commun d'évaluation ».

## Une discrimination liée à l'âge

Cette année, sur 906 candidats à la promotion, 61 sont promus, soit 6,8%, une part toujours faible. Parmi les promouvables, **23 collègues de plus de 60 ans ne sont pas promus**, 2 fois plus que l'an dernier. A contrario, une dizaine de jeunes quadragénaires ont la chance de passer hors classe. **L'esprit originel de la hors classe, qui visait à valoriser les fins de carrière, est complètement dénaturé.**

Tentons une comparaison. Dans le même établissement et dans la même discipline, on trouve d'une part M. XXXXXX, 42 ans, tuteur, « impliqué dans les instances de l'établissement » et « fierté de l'institution » ( ??) promu hors classe au 47<sup>ème</sup> rang. Il voit sa note administrative supérieure de 0,9 points à la grille de référence. Il a 2 mentions « candidature exceptionnelle », qui lui donnent 25 précieux points le propulsant dans le peloton de tête. D'autre part, il y a Mme YYYYYY, 20 ans d'ancienneté, « sérieuse », « enthousiaste », « consciencieuse », qui a 2 mentions « très bonne candidature » et qui, à 63 ans, n'est pas promue. Si pour M. XXXXX, l'avis de l'inspecteur **a été un vrai coup de piston pour atteindre le haut du classement**, le même avis, s'il avait été attribué à Mme YYYYYY, aurait constitué un léger coup de pouce de 5 points pour qu'elle se hisse au 52ème rang, soit promue à la Hors classe à 63 ans, et prenne sa retraite dans de meilleures conditions salariales.

Si l'on mesure l'écart de salaire sur la carrière et au moment du départ à la retraite entre M. XXXXX, qui a encore devant lui 20 belles années d'enseignement et le loisir de gravir tranquillement tous les échelons de la hors-classe et Mme YYYYYY, qui prendra certainement sa retraite au 10<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, le résultat est **accablant d'injustice**.

Estimer que des enseignants investis dans des missions autres que l'enseignement puissent en tirer une valorisation salariale, pourquoi pas. **Notons que c'est déjà le cas puisqu'aucune des missions citées plus haut n'est accomplie bénévolement. Primes, décharges horaires, ordres de mission... les enseignants concernés sont rémunérés. Catapulter ces enseignants, parfois très jeunes et avec peu d'ancienneté, dans le grade supérieur, est un non-sens.**

Parmi les sexagénaires malchanceux, nous pourrions aussi citer :

- Mme ZZZZ, 61 ans, professeure de coiffure au Lycée [REDACTED], dont la candidature n'a été jugée que « recevable » par son chef d'établissement au motif qu'elle était « de retour depuis peu » et qu'elle devait « faire ses preuves ». Sauf que Mme ZZZZ enseigne à [REDACTED] depuis toujours (c'est à dire 2000) et qu'en 2013, 2014 et 2015 sa candidature était jugée « très bonne ». En 2016, Mme ZZZZ était en congé maladie, pendant que sa candidature devenait recevable et que sa note administrative stagnait, en dépit - par ailleurs - de ce que préconise **la circulaire du 25 février 2016**.

- On trouvera aussi, au 313<sup>ème</sup> rang, malgré une « candidature exceptionnelle » de son chef d'établissement, Mme WWWW, enseignante de Lettres Histoire de 62 ans, **qui n'a pas été inspectée depuis 2008.**

On remarquera combien les jeunes promus Hors classe bénéficient d'un traitement de faveur pour y arriver. M. DDDD, qui domine le classement à 44 ans, vient d'accéder au 11<sup>ème</sup> au grand choix, comme le 10<sup>ème</sup> précédemment. Sa note pédagogique est au maximum et l'avis de son inspecteur passe de « très bonne candidature » à « exceptionnelle » depuis 2015 **bien que sa dernière inspection date de 2014.**

### **Les avis, au mieux subjectifs, au pire arbitraires, et toujours redondants avec la notation**

A propos des quelques « **avis défavorables** » que nous trouvons ici et là dans le tableau, évoquons le cas de M. AAAA qui en cumule 2. Entre 2015 et 2016, l'inspecteur a modifié son avis, passant de « recevable » à « défavorable » (c'est toujours 0 point...), au motif que les « objectifs fixés » ne sont pas atteints malgré les « nombreux rappels ». Cependant, l'enseignant avait été inspecté en 2012 et pas depuis. Alors dans quel cadre lui a-t-on fixé ces objectifs ? **Le chef d'établissement juge lui qu'il s'agit d'un enseignant sérieux mais en difficulté, lui conseille de s'inscrire à des formations, le note au maximum de l'échelon... mais appose dans le même temps un « avis défavorable ».** Le tout est complètement incohérent.

Cette année encore, parmi les heureux bénéficiaires des « **candidatures exceptionnelles** », **combien de formateurs, d'amateurs de numérique qui mettent à disposition leurs compétences, de chargés de mission, de faisant fonction, de membres de jury de concours, de volontaires au secrétariat d'examens, quelques chefs de travaux aussi** (exemple : ██████████ 2 « candidature exceptionnelle »)... Vivement la « classe exceptionnelle » !

**Plus sérieusement, pourquoi trouve-t-on chaque année dans le tableau d'avancement à la Hors classe des Professeurs en Lycée Professionnel des personnes qui ne sont pas devant des élèves, ou qui ne sont pas en Lycée Professionnel ? Parfois même ni l'un ni l'autre ?**

C'est le cas de M. FFFF en économie gestion comptabilité gestion, qui est au 9<sup>ème</sup> échelon, a une note globale de 100, sans note pédagogique, exerce à l'IUT, loué dans ce sens, et qui figure dans le tableau avec 2 « candidatures exceptionnelles ». Qu'y fait-il puisqu'il est « chef d'un département » à l'IUT et qu'il y assure de « lourdes responsabilités » ?

C'est toujours le cas de ce collègue (■■■■■), qui fait toujours fonction de principal adjoint en collège et dont le chef d'établissement juge toujours qu'il mérite, pour cela, d'être « promu à la hors classe des Professeurs en Lycée Professionnel », **alors qu'il n'est ni professeur, ni en lycée professionnel !**

C'est aussi le cas de Mme GGGG, qui maîtrise des « dossiers complexes » et « gère des fonds européens » au Greta de Valbonne (??) : nous ne comprenons pas quelle y est au juste sa fonction ni les raisons de sa présence dans le tableau d'avancement des PLP.

Les appréciations sont d'une **subjectivité incompatible** avec l'idée d'un classement sur critères. Pourquoi 2 enseignants qui ont la même appréciation sur leur façon de servir n'ont pas le même avis et pas la même note : Ainsi, M. RRRR, 59 ans, échelon 11, « sérieux et investi » n'a que « candidature recevable » quand une collègue de l'échelon 7 a, pour la même appréciation, une « très bonne candidature ». On peut aussi trouver l'exemple d'un enseignant dont la candidature est jugée « exceptionnelle » par le chef d'établissement et « recevable » par son inspecteur.

**Relevons aussi cette remarque du chef d'établissement de Golf hôtel, un rien absconse, qui vient accompagner la mention « candidature exceptionnelle » de 2 enseignants :.. « doit songer à évoluer vers des fonctions d'encadrement ». Quel est le message ? « Vous êtes un prof exceptionnel, changez de métier ! » ?**

## **Les notations administratives**

La circulaire du 25 février 2016 adressée aux chefs d'établissement pour la campagne de notation affirmait « la nécessité de réduire le nombre de notations hors grille, dont la croissance ces dernières années » était « susceptible d'aboutir à une dénaturation des grilles nationales de référence ». Le texte invitait à « formuler des propositions qui s'inscrivent dans ces grilles », sans toutefois l'imposer. La circulaire rend toujours possible la notation hors grille dans les situations où l'on jugerait les personnels « particulièrement méritants » ou faisant preuve d'une « implication particulière » dans l'établissement. Ce faisant, elle laisse toujours ouverte la brèche qui creuse les inégalités de traitement d'un établissement à l'autre.

Il est satisfaisant de constater que la consigne est appliquée. Cependant, les notes se sont parfois envolées tellement haut les années précédentes qu'il faudra des lustres pour les voir redevenir conformes à des grilles de référence. Par exemple, M. LLLL, échelon 6, qui voyait chaque année sa note grimper d'1 point, est à présent bloqué à 37... ce qui est tout de même le maximum de l'échelon 9. Rassurons nous M. LLLL rentrera dans sa grille **en... 2022 !**

**Plus de 100 personnes ont vu leur note augmenter dans le hors grille** cette année en dépit de la circulaire, soit presque 1 sur 10. La pratique est encore à la mode à **Saint-Maximin, Jacques Dolle, Léon Chris, Vauban**. La palme revient au **LP Golf Hôtel avec 18 notations hors grille**. Y a-t-il un rapport circonstancié pour chacune ? On remarque très souvent, à partir de l'échelon 7, que les

collègues notés en dessus de la grille par le chef d'établissement ont en plus la chance d'avoir la mention « candidature exceptionnelle » : **c'est la double récompense**. Parmi eux, certains passent Hors classe aujourd'hui. La note administrative du premier promu, M. DDDD, 44 ans (et 2 « candidatures exceptionnelles ») a fait un bond de 1,7 point en un an !

**Pour ce qui concerne les contestations d'ailleurs, il s'agit principalement de collègues qui n'acceptent pas de se voir bloqués en haut de leur grille de référence quand d'autres la dépassent.**

## **Conclusion**

**Pour conclure, nous rappelons les positions de la CGT-Éduc'action, qui continue d'exiger une augmentation immédiate de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale de 400 euros en rattrapage du pouvoir d'achat perdu. Nous revendiquons une classe/grade unique, avec avancement uniforme sans notion de mérite. Enfin, nous exigeons une totale déconnexion de la rémunération avec l'évaluation. Ainsi la subjectivité des évaluateurs, ne pourrait plus avoir d'incidence sur le déroulement de carrière d'un agent.**

**Il nous reste à remercier Mme Bernini et ses collaborateurs-trices pour leur disponibilité et leur gentillesse.**