

Cher-e camarade,

Tu trouveras ci-joint le bilan de la hors-classe des certifiés pour ton établissement lors de la campagne 2008 – 2009 (rappel : tout collègue au 7<sup>ème</sup> échelon et ayant 7 ans d'ancienneté dans le corps est automatiquement promouvable. Il faut rester au moins 6 mois dans ce nouveau grade ou dans le nouvel échelon pour en bénéficier à la retraite).

Si nous t'envoyons ce courrier, c'est que nous avons constaté de fortes disparités d'appréciations entre établissements et donc de fortes disparités dans l'attribution de la hors-classe. Nous t'invitons à communiquer à tes collègues ce document afin que chacun puisse savoir où il situe dans les différentes appréciations, que ce soit celle de l'IPR ou celle du chef d'établissement et que vous puissiez organiser une réponse collective.

Le barème qui permet au recteur de classer les collègues promouvables se décline de la manière suivante : on ajoute la note administrative, la note pédagogique, les points correspondant à l'échelon (avec pour les 10 et 11<sup>èmes</sup> échelons, un traitement différencié pour certifiés et CPE si l'échelon n'a pas été obtenu au choix ou au grand choix), le travail en ZEP ou non, les avis du chef d'établissement et de l'IPR. Le détail de ces barèmes sera publié dans nos prochains bulletins académiques puisqu'il n'est pas encore arrêté.

Ainsi, l'appréciation que met le chef d'établissement entre en compte dans le classement des promouvables de façon importante et même déterminante : il peut représenter près de 25 % du barème final (50 pts au maximum quand la barre d'accès pour les certifiés était de 212 pts)

Il convient donc d'être vigilant sur les avis donnés par celui-ci. Nous pensons qu'il est utile que le S1 rencontre le proviseur ou le principal afin de peser sur les avis qu'il pourra émettre **entre le 29 janvier 2010 et le 24 février 2010** avec les remarques suivantes :

- Un collègue qui n'a pas atteint le 11<sup>ème</sup> échelon ne retirera pas tout de suite de bénéfice financier de la hors classe : en effet, par un système de reclassement et d'équivalence entre les échelons de la classe normale et ceux de la hors-classe assez complexe, son salaire progressera comme s'il obtenait le grand choix pour chaque échelon, ce qui devrait être le cas si le chef d'établissement estime que ce collègue « exceptionnel » « mérite » la hors classe.
- Dans l'échelon terminal, le collègue ne retirera un bénéfice financier important que s'il est plus de 3 ans et un jour dans le 11<sup>ème</sup> échelon (ce qui lui permettra d'être reclassé au 6<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe).

La revendication du SNES est la disparition de la hors-classe dont les règles d'attribution sont extrêmement contestables (une promotion peut être refusée à la date de naissance ; d'une discipline à une autre on constate des retards plus ou moins importants d'inspection ; les situations conflictuelles ou « précaires » (TZR, collègue affecté hors discipline, réaffectation suite à une mesure de carte, congés maladie, ...) entraînent également des disparités dans les appréciations rendues par les IPR et les chefs d'établissement). Nous demandons que l'indice terminal de la hors-classe devienne le 11<sup>ème</sup> échelon d'une grille de carrière améliorée sur l'ensemble des échelons.

Dans l'immédiat, afin de permettre au plus grand nombre de collègues de partir à la retraite avec la hors-classe, il est donc préférable de réserver les plus hauts avis aux collègues au 11<sup>ème</sup> échelon avec plus de 3 ans d'ancienneté dans cet échelon. Cette remarque est d'autant plus importante pour les agrégés que le nombre d'avis « très favorable », qui est le meilleur avis chez les agrégés, est contingenté pour chaque chef d'établissement qui ne peut en mettre plus de 20% du nombre de promouvables.

Enfin, certains collègues obtiennent un avis défavorable du chef d'établissement : il faut aussi peser pour que ces avis disparaissent et interroger le chef d'établissement sur les dispositifs mis en place afin d'aider le collègue qui obtient ce type d'avis (parfois, il n'y a même rien à mettre en place, ce sont des collègues en congé longue maladie par exemple...). L'administration a tendance à ne pas venir en aide à ces collègues et même à se défaire de ses responsabilités par ce type d'avis. Un avis défavorable représente une sanction de la part de l'administration, ce qui n'est pas admissible.

Nous espérons que ces remarques et ces bilans permettront à plus de collègues de partir en retraite avec la hors-classe.

Le secteur emploi du SNES de l'académie de Lille.