

# Hors classe

## Note de service 2019 et bilan 2018

Un groupe de travail en multilatérale sur le bilan de l'accès à la hors classe campagne 2018 et sur la note de service pour la campagne 2019 a eu lieu mercredi 23 janvier.

Le SNUipp-FSU a rappelé la garantie apportée par PPCR que la carrière des PE puisse se dérouler sur au moins deux grades et l'exigence d'un déroulement de carrière identique pour tous au rythme le plus rapide. Pour nous, c'est l'AGS qui doit permettre de construire un tableau d'avancement déconnecté de l'évaluation professionnelle. Cela permettrait de résoudre les dysfonctionnements rencontrés lors de la campagne 2018 que nous n'avons cessé de rappeler.

Le projet de note de service n'apporte aucune modification majeure. Suite à nos interventions, des éléments que nous avons portés (critères de départage, attention portée aux retraitables et aux ex-instits...) seront précisés dans une note interne adressée aux DASEN ou sur un forum accessible aux services. Pour la DGRH, ces précisions ne peuvent figurer en l'état sur la note de service pour des raisons juridiques.

### Répartition du contingent

Le ratio de 15,1% est paru dans un arrêté en juillet 2018 : nous avons demandé à connaître le nombre de promouvables et de promu-es et à être destinataires des modalités de répartition académique du contingent (les modalités de répartition par département sont à demander aux recteurs).

### Liste complémentaire

Suite à des promotions non réalisées en 2018 en raison de départs à la retraite, le SNUipp-FSU a demandé à ce que la note de service préconise l'établissement d'une liste complémentaire. A défaut, cela devrait figurer dans les instructions internes car cette précision ne serait pas « statutaire ».

### Les participant-es

Les enseignant-es :

- ayant eu un rendez-vous de carrière en 2017/2018 ;
- non promu-es en 2018 ;
- étant dans la plage d'appel sans appréciation.

Pour ces dernier-es, un avis devra être émis par l'IEN puis une appréciation par le DASEN, selon les mêmes modalités que lors de la période transitoire (donc sans possibilité de recours).

### Révision des avis de la campagne 2018

La révision des avis pour celles et ceux qui le demanderaient permettrait de satisfaire de nombreux-ses collègues.

Malgré une demande unanime des OS, le ministère reste opposé à la révision des avis pour tout-es celles et ceux qui le souhaiteraient mais va étudier les conditions dans lesquelles une révision à titre exceptionnel pourrait avoir lieu. Cela pourrait concerner des « situations objectivables » (par exemple : un-e enseignant-e ayant comme dernière note 19 et un avis « à consolider »).

### **La situation des ex-instits**

Le ministère est conscient de la nécessité de promouvoir en priorité les collègues retraitables : il affirme que les départements ont eu cette attention particulière pour la campagne 2018 en affichant dans le bilan plus de 52% de promu-es qui sont des ex-instits. Mais ce bilan ne fait pas mention de la proportion des années précédentes ni de la pyramide des âges des promouvables et promu-es (nous avons demandé à avoir ces éléments). Il est donc difficile d'affirmer que ce sont en priorité les retraitables qui ont été promu-es. La mention d'une attention particulière lors de l'établissement du tableau d'avancement devrait être communiquée aux IA-DASEN. Il faudra s'en saisir afin d'obtenir la modification de l'avis ou un départage favorable qui permette la promotion du collègue. Autres éléments d'appui pour favoriser la prise en compte de l'AGS : l'ajout d'une date de naissance (ex. né-e avant le 1/1/1960), la reconnaissance de « la valeur professionnelle » mais aussi « les acquis de l'expérience professionnelle » prévus par la loi et le décret.

### **PE détaché-es dans le corps des psyEN**

Nous avons demandé à ce que soit explicitée leur situation (promouvables dans deux corps sans nécessité d'être promu-e dans les deux corps) pour éviter de perdre des promotions dans l'un ou l'autre des corps.

### **Opposition à promotion**

L'opposition à promotion est émise pour une année ; si le DASEN souhaite la maintenir, il doit actualiser le rapport.

Dans tous les cas, cette opposition et ses raisons doivent être présentées à la CAPD.

### **Le barème**

Dans l'état actuel de la note de service, il n'y a pas de changement par rapport à l'année dernière. Nous sommes intervenus pour que le poids de l'ancienneté soit supérieur à celui de la valeur professionnelle.

Le ministère refuse toute négociation sur le sujet rappelant « *l'équilibre trouvé qu'il veut conserver entre la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel* ».

### **Le problème des bornes**

Nous avons alerté le ministère sur la prise en compte de l'ancienneté dans l'échelon par l'application (qui donne le même nombre de points pour des collègues ayant 3 ans ou 4 ans d'ancienneté dans le même échelon à la date du 31 août.)

Ce dysfonctionnement lié à AGAPE ne peut être résolu informatiquement. La solution proposée par l'administration serait de détailler dans le tableau l'ancienneté exacte (ex. pour l'ancienneté de 2 ans dans le 9<sup>ème</sup> échelon (9+2) il pourrait être précisé que cela correspond à une ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours) mais il y a crainte d'incompréhension par les PE. **C'est donc au cas par cas qu'il faudra identifier les situations et modifier l'ordre du tableau d'avancement si la DGRH ne propose pas d'autre solution.**

### **Les critères de départage**

Le SNUipp-FSU a fait état de l'importance de ces éléments en raison de la construction du barème et de l'injustice à ne pas prendre en compte l'AGS.

Le ministère refuse toujours de mentionner des critères de départage dans la note de service et a expliqué ne pas avoir donné de consignes mais simplement proposé des extractions, des tris selon certains items !

Nous avons demandé à ce que soit inscrit dans la note de service que les critères de départage sont discutés en CAPD permettant ainsi de retenir l'AGS ou à défaut l'âge. La note de service devrait mentionner cette précision. Juridiquement, l'AGS peut être utilisée du moment qu'il y a d'autres critères dont le barème. Il est nécessaire de s'appuyer sur le fait que le ministère affirme ne donner, ni écrire aucune consigne à ce sujet.

### **Déchargé-es syndicaux-ales**

Les règles posées l'année dernière ne sont pas modifiées. Nous sommes intervenus pour expliquer que se baser sur l'ancienneté de grade créait des inégalités de traitement entre les déchargés syndicaux ex instits qui avancent plus lentement que la moyenne des promu-es quand les recrutés PE voient leur avancement accéléré.

Selon le ministère, cette mention de l'ancienneté de grade ne peut être modifiée (respect du décret Fonction publique). Il va cependant interroger sur ce qui se passe dans d'autres corps.

Nous continuons de porter le fait et c'est le sens du décret que les déchargés syndicaux ne doivent être ni avantagés, ni désavantagés.

---

### **Sur le bilan de la campagne 2018**

Le bilan élaboré par le ministère ainsi que les résultats de l'enquête SNUipp-FSU sur la campagne 2018 sont accessibles sur l'intranet : <http://intra.snuipp.fr/spip.php?article5078>

### **Un accès à la hors classe plus égalitaire**

L'évolution des règles et du barème d'accès à la hors classe ont pour conséquence la réduction des inégalités d'accès à la hors classe selon la fonction exercée ou le genre.

Nous avons demandé à ce que des éléments sur l'éducation prioritaire figurent dans ce bilan.

#### Selon les fonctions exercées

Ce tableau représente le ratio entre le pourcentage de promu-es comparé au pourcentage de promovables selon les fonctions exercées. Lorsque ce ratio est supérieur à 1 pour une fonction, cela signifie que cette fonction offre un taux de promotion à la hors-classe plus important que la moyenne.

	<b>2014</b>	<b>2015*</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Conseiller pédagogique	3,36	5,20	3,39	2,81	1,83
Directeur	1,94	2,15	2,00	1,79	1,14
Ens. spé. hors classe dont Rased	2,00	1,85	1,87	1,72	1,62
Enseignant spé. en classe	1,17	1,00	0,85	0,75	1,26
Adjoint en classe	0,71	0,65	0,71	0,77	0,88
Remplaçant	0,59	0,67	0,66	0,75	0,94

\* Modification du barème en 2015 octroyant 1 point pour les directrices et directeurs d'école et les conseillers pédagogiques a surreprésenté ces derniers notamment ceux et celles exerçant en EP (+1 point ; si REP+)

En 2015, un-e conseiller-e pédagogique avait 8 fois plus de probabilités d'être promu-e qu'un-e adjoint-e ordinaire (5.2/0.62), aujourd'hui cette différence de probabilité s'est réduite à 2 fois ! Un-e directrice avait 3 fois plus de chances, aujourd'hui cette probabilité est seulement de majorée de 20%.

### Selon le genre

Ce tableau représente le ratio entre le pourcentage de promu-es comparé au pourcentage de promouvables selon le genre.

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Femmes	0,95	0,85	0,89	0,92	0,96
Hommes	1,70	1,67	1,53	1,40	1,19

Le taux de promotion des femmes est toujours inférieur à la moyenne même s'il tend vers un équilibre entre leur part dans le corps et celle parmi les promu-es.

Ces inégalités de promotions ont plusieurs causes : les fonctions exercées, l'évaluation, le déroulement de carrière... Les interventions du SNUipp-FSU ont permis de resserrer l'écart existant. Il est nécessaire de supprimer complètement cet écart.

### Age moyen d'accès à la hors classe

Il est de 53,25 ans contre 54 ans de 2017 à 2015 et 55,1 ans en 2014.

On constate une baisse progressive de l'âge moyen d'accès à la hors classe. L'augmentation du ratio, et donc du flux de promotions a pour effet d'accélérer le déroulement de la carrière par un accès plus rapide à la hors classe.

### Ancienneté de grade

L'ancienneté moyenne de grade des promu-es est de 19 ans au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

L'ancienneté moyenne de grade des PE ex-instituteurs promu-es est de 14,3 ans.

L'ancienneté moyenne de grade des PE est de 24,3 ans.

### Echelon des promu-es

Parmi les 12 771 promu-es, 8 921 PE sont au 11<sup>ème</sup> échelon (contre 8 817 en 2017) et 3 818 au 10<sup>ème</sup> (contre 3 673 en 2017).

Ainsi les PE au 11<sup>ème</sup> échelon représentent 69,85% des promu-es et les PE au 10<sup>ème</sup> échelon 29,9%. Ces proportions sont relativement stables par rapport à 2017 (70,43% au 11<sup>ème</sup> et 29,34 au 10<sup>ème</sup>).

Cependant le nombre de collègues non promu-es au 11<sup>ème</sup> augmente fortement. Ils et elles sont 3 078 contre 707 en 2017. Il est nécessaire que ces collègues puissent partir à la retraite en ayant atteint la hors classe et être promu-es dès la prochaine campagne.

	PE au 11 <sup>ème</sup> échelon			PE au 10 <sup>ème</sup> échelon		
	Promouvables	Promu-es	Promus/promouvables	Promouvables	Promu-es	Promus/Promouvables
2016	9 165	7 135	77,85%	56 783	4 304	7,58%
2017	9 524	8 817	92,57%	58 847	3 673	6,24%
2018	11 999	8 921	74,34%	55 196	3 818	6,92%

Parmi les promu-es classé-es au 11<sup>e</sup> échelon, une très forte majorité (7 885) ne fait qu'un passage de moins d'une année dans cet échelon avant de passer à la hors-classe.

Afin d'avoir une meilleure compréhension des évolutions, nous avons demandé à voir intégré dans ce bilan plus de pyramides des âges (pour les promouvables, les promu-es, par échelon, selon le genre...).

### **Les PE ex-instituteurs**

Ils et elles représentent 32,8% des promouvables et 52,42% des promu-es.

Cette sur-représentation a profité à celles et ceux qui étaient au 10<sup>ème</sup> échelon. Elle s'explique probablement par l'attention particulière revendiquée par les élu-es du SNUipp-FSU lors des CAPD afin que les collègues en fin de carrière puissent accéder à la hors classe avant leur départ à la retraite.

La part des ex instits au 11<sup>ème</sup> échelon doit pouvoir évoluer de façon significative.

	Promouvables			Promu-es		
	Total	Ex-instits	Part des ex-instits dans le total	Total	Ex-instits	Part des ex-instits dans le total
10	55 196	18 221	33,01%	3 818	1 763	46,18%
11	11 999	7 277	60,65%	8 921	4 910	55,04%
Total *	98 455	32 298	32,8%	12 771	6 695	52,42%

\* Avec le 9<sup>ème</sup> échelon.

## ***Le Secteur Revendicatif***