

## DES AVANCÉES À CONSOLIDER

**L**e principe que tous les professeurs des écoles puissent accéder à la hors classe a été acté dans le cadre du protocole PPCR\*. C'est un enjeu majeur pour la revalorisation des rémunérations et des carrières qui doit se concrétiser le plus rapidement possible. L'attente des personnels est forte notamment pour celles et ceux qui sont en fin de carrière.

La montée en charge des possibilités de promotion s'est accentuée et se poursuit jusqu'en 2020 tandis qu'en parallèle de nouvelles modalités d'avancement ont été définies à compter de cette rentrée. Le SNUipp et la FSU ont pesé pour que l'ancienneté soit prise en compte dans le barème et devienne déterminante à partir de 3 ans passés dans le 11<sup>e</sup> échelon. Jusqu'à maintenant un grand nombre de PE partait à la retraite sans aucune possibilité d'accéder à la hors classe. Le SNUipp-FSU continuera d'intervenir afin que l'ancienneté soit le premier critère de promotion. En effet, les avis arrêtés par les IEN, sans rendez-vous de carrière, ont pu créer incompréhension, colère ou amertume pour des PE qui ont eu le sentiment, souvent justifié, de ne pas être reconnus. Ces avis doivent être révisables.

Une telle situation est inacceptable et ne doit pas se reproduire.

Pour le syndicat, le dossier n'est pas clos ! Il est nécessaire de consolider les avancées que le SNUipp-FSU a obtenues suite à ses interventions, et de renforcer transparence, équité et reconnaissance des enseignants pour les promotions 2019 !

\*« Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations »

## Ce que porte le SNUipp-FSU

Si les conditions de travail sont un élément incontournable de l'attractivité du métier, la rémunération joue un rôle important. La garantie de « pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades » est un point de PPCR d'autant plus important que le gouvernement cherche à individualiser les carrières en s'appuyant sur le seul mérite !

Le SNUipp-FSU continue de revendiquer :

- un avancement au rythme le plus rapide et identique pour tous ;
- l'accès de tous les PE, y compris les anciens instituteurs, à l'indice terminal de la hors classe avant leur départ à la retraite (indice 793 puis 821 en 2021) ;
- la déconnexion de l'évaluation et de l'avancement ;
- le respect de l'égalité d'avancement femmes/hommes.

## PPCR : quel coût ?

**3,686 milliards, c'est la part du budget de la Fonction publique consacrée à améliorer les salaires et les carrières sur 5 ans, dans le cadre de PPCR. Une part non négligeable...**

Source : Assemblée nationale

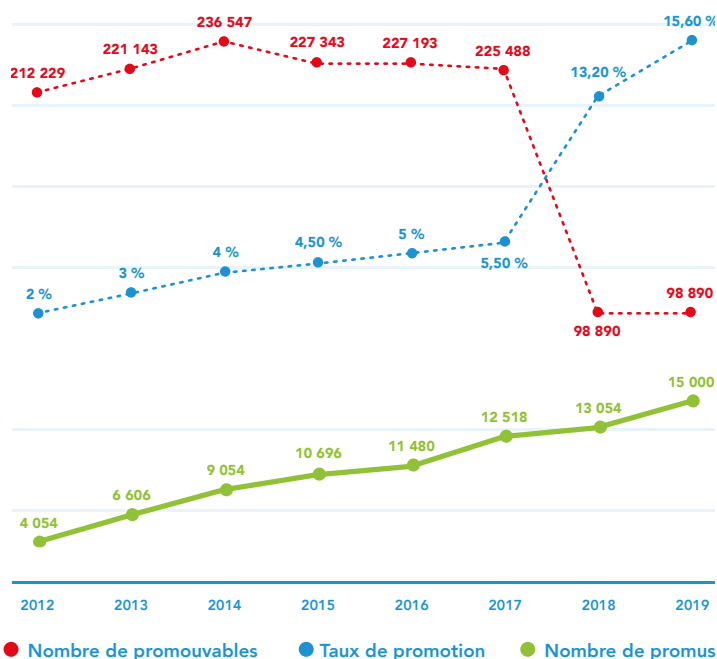
## AVANT

### Une progression trop lente ! Il faut encore accélérer !

Le tableau d'avancement était établi selon un barème national où la note jouait un rôle déterminant. Les fonctions de directeur ou de conseiller pédagogique et l'exercice en éducation prioritaire bénéficiaient d'une majoration. Les enseignants sur ces postes étaient davantage promus que les autres.

Ce barème défavorisait les enseignants « adjoints » qui pouvaient très bien ne jamais être promus même en étant au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale depuis plusieurs années.

### Nombre de promus à la hors classe : ça continue d'augmenter !



Sources : Bilan de la campagne d'avancement de grade 2017 des PE, MEN; projection pour les promouvables et les promus 2019.

### Les femmes aussi !

L'accès des femmes à la hors classe, bien qu'ayant évolué positivement ces dernières années, n'a jamais été à la hauteur

de leur représentation dans le corps. Carrière interrompue ou à temps partiel, notation dans une fourchette plus basse que celle des hommes, moins nombreuses à être directrices, conseillères pédagogiques ou à exercer en éducation prioritaire peuvent expliquer ces écarts de promotion.

En 2017, 84,2% des enseignants sont des femmes. Elles représentent 83,64% des promouvables et 77,1% des promus.

## MAINTENANT

### L'accès à la hors classe : plus de promus !

Pour être promouvable, l'enseignant doit avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon.

Le taux de promotion 2018 a bondi à 13,2 % soit 13 054 promus. Contrairement à ce que certains syndicats annonçaient, le nombre de promotions à la HC a bien augmenté même si l'augmentation n'est pas à la hauteur. Le taux de promotion de la campagne 2019 déjà fixé à 15,1% garantira la promotion de plus de 15 000 PE. En 2020, il devrait s'établir à 17% comme dans le 2<sup>nd</sup> degré.

### Un nouveau barème qui reste à améliorer : priorité à l'ancienneté !

Deux éléments entrent dans le barème, l'ancienneté (de 0 à 120 points) et la valeur professionnelle déterminée par un rendez-vous de carrière donnant lieu à une appréciation (de 60 à 120 points). En 2018, de façon transitoire et en l'absence de rendez-vous de carrière, l'appréciation du DASEN a été établie sur avis de l'IEN qui devait prendre en compte la note, son ancienneté et le parcours professionnel.

Les critères de départage en cas d'égalité de barème ont été fixés par chaque DASEN mais le ministère recommandait la prise en compte de l'ancienneté dans le grade c'est-à-dire la seule ancienneté en tant que PE, ce qui a désavantagé les anciens instituteurs. Le SNUipp-FSU a fortement dénoncé ce critère et a obtenu dans certains départements que soit retenue l'AGS (Ancienneté Générale des Services), un critère beaucoup plus juste.

## Les avancées obtenues par le SNUipp-FSU

Bien que le gouvernement prône le mérite pour toute augmentation salariale, le SNUipp-FSU a obtenu que les points liés à l'ancienneté puissent contrebalancer les points liés à la valeur professionnelle, mais de manière encore insuffisante. Il a également obtenu une majoration de 10 points au 11<sup>e</sup> échelon.

Par contre, le ministère a refusé la proposition du SNUipp-FSU d'une clause qui aurait garanti le passage à la HC des PE proches de la retraite. Le syndicat poursuivra son action pour que chaque PE puisse bénéficier de la HC avant son départ en retraite. Afin de réduire les inégalités

de promotion entre femmes et hommes, le SNUipp-FSU a obtenu le principe que les promotions se fassent en tenant compte de leur répartition dans le corps des professeurs des écoles. En réalité, malgré des avancées, il reste beaucoup à faire.

### « J'ai lu que le nombre de promotions va s'écrouler et être divisé par 3. »

Le nombre de promotions est en progression constante depuis 2012. Dans le nouveau barème, il y a moins de promouvables mais cette diminution a été compensée par la hausse du taux de promotion (de 5,5% en 2017 à 13,2% en 2018 puis 15,1% en 2019) afin de poursuivre l'augmentation du nombre de promotions. L'objectif est de converger vers le taux de promotion du second degré à 17% en 2020.

### « Sans avoir eu de RDV de carrière, mon IEN m'a attribué un avis satisfaisant. Fait du prince ? »

Dans le cadre de la phase transitoire, les IEN ont dû attribuer « dans l'urgence » plusieurs dizaines d'avis sans RDV de carrière, parfois sans connaître les PE évalués, ni les conséquences que cela pouvait avoir. Ils devaient, théoriquement, prendre en compte la dernière note attribuée et son ancienneté.

Déception, incompréhension, amertume ont accompagné la découverte des appréciations « satisfaisant » ou « à consolider » alors que les enseignants s'engagent et s'investissent pour l'école et pour la réussite de tous les élèves. Ce ressenti a été d'autant plus fort que nombre d'IEN n'ont même pas pris la peine de justifier les avis auprès des PE.

Le SNUipp-FSU est intervenu dans les départements pour avoir des explications et pour obtenir une revalorisation de ces avis. Il demande qu'à l'avenir ces avis puissent être révisés « à la hausse » afin de donner une perspective de promotion plus rapide. Avant PPCR, l'IEN donnait un avis à l'issue de l'inspection qui était traduit en note par le DASEN. Cette note était infantilisante, inefficace et pouvait être attribuée de façon déjà très subjective. L'avis attribué aujourd'hui n'a pas résolu le problème de subjectivité.

Le SNUipp-FSU continue de revendiquer la déconnexion de l'avancement de l'évaluation.

### « Est-ce que tous les PE pourront accéder à la hors classe ? »

Le barème permet un avancement automatique au bout de 3 ans passés dans le 11<sup>e</sup> échelon (même avec un avis satisfaisant) alors qu'avant, quelle que soit l'ancienneté dans l'échelon, on pouvait très bien ne jamais passer à la hors classe. Les PE avec un avis « à consolider » y accéderont au bout de 4 ans.

La grande majorité des PE accèdent à la hors classe dans les deux premières années du 11<sup>e</sup> échelon, une partie dès le 10<sup>e</sup> échelon.

## Les actions menées par le SNUipp-FSU et ses représentant-es (CAPD, CAPN...)

La mise en place du protocole PPCR n'est pas un aboutissement en soi. Les élus du SNUipp-FSU ont multiplié leurs interventions pour améliorer les modalités de mise en œuvre de ce protocole sur les carrières. Interventions fortes, répétées et déterminées dans les groupes de travail, les Commissions administratives paritaires départementales et nationale (CAPD et CAPN), le Comité Technique Ministériel, par des courriers au ministre de l'Éducation nationale, au Premier

ministre, une lettre intersyndicale à l'initiative du SNUipp-FSU, des pétitions... Toutes ces actions ont permis de mettre en lumière les problématiques liées aux nouvelles modalités et d'obtenir des avancées et des nouveaux tableaux d'avancement : révision des avis, situation des futurs retraités et départage par l'AGS (ancienneté générale des services).

Le SNUipp-FSU poursuivra ses interventions à tous les niveaux afin de permettre plus d'équité dans l'accès à la hors classe.

## Quels recours possibles ?

### Appréciations pour l'accès à la hors classe

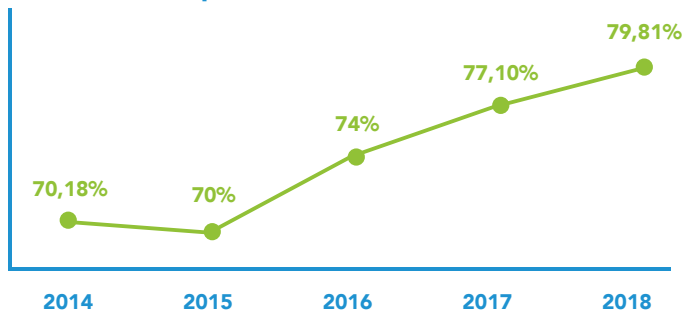
Les enseignants mécontents de leur appréciation ont saisi leurs élus du personnel SNUipp-FSU qui sont intervenus en CAPD pour obtenir des informations sur la méthode suivie pour établir l'avis puis l'appréciation et pour les faire évoluer, par exemple de « satisfaisant » en « très satisfaisant » ou « à consolider » en « satisfaisant ». Ainsi ils ont pu voir leur appréciation améliorée. Le SNUipp-FSU poursuit ses interventions pour obtenir la possibilité de révision de ces appréciations.

### Appréciations suite aux rendez-vous de carrière 2017/2018

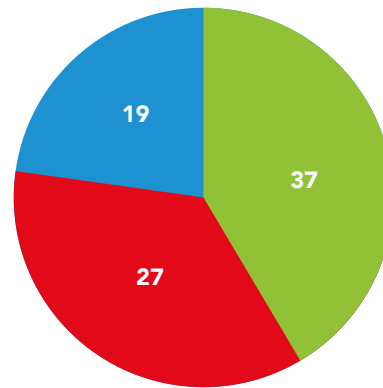
Les PE concernés ont reçu communication d'une appréciation arrêtée par le DASEN en septembre. Ils ont eu la possibilité de lui adresser, dans un délai de 30 jours, un recours s'ils n'étaient pas satisfaits. Sans réponse, dans un délai de 30 jours, ou si la réponse est négative, ils peuvent porter le recours devant la CAPD qui examinera leur situation. Nous invitons à saisir les élus du SNUipp-FSU qui apportent aide, conseils et assurent la défense des droits.

# VERS PLUS D'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

## Évolution de la part des femmes parmi les promus à la hors classe



Bilan de la campagne d'avancement de grade 2017 des PE, MEN; et Enquête SNUipp-FSU, accès HC 2018



## Part des femmes parmi les promus à la hors classe par départements

- ≥ 80%
- ≥ 75% et < 80%
- < 75%

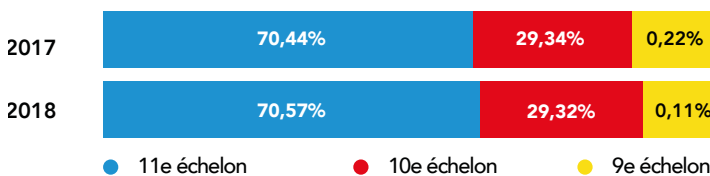
Enquête SNUipp-FSU, accès HC 2018

Les promotions et l'accès à la hors classe des femmes n'ont jamais été à la hauteur de leur représentation dans le corps bien qu'ayant évolué positivement ces dernières années. En cause, la notation plus favorable aux hommes et l'exercice de fonctions. Ainsi, en 2006, les femmes représentaient 57,7% des promus alors qu'elles représentaient 80% des PE. Mais malgré cette progression il n'y a que 52% de femmes au dernier échelon de la hors classe.

## LA HORS CLASSE, ENCORE DES CHIFFRES

Répartition par critère de départage retenus par les DASEN :  
 Ancienneté dans le grade comme demandé par le MEN : 53 %  
 AGS grâce aux interventions du SNUipp-FSU : 26 %  
 Le reste se répartit entre l'échelon, l'ancienneté dans l'échelon, l'appréciation du DASEN, la date de naissance.

### Encore des efforts pour promouvoir plus de 11e échelon !



Bilan de la campagne d'avancement de grade 2017 des PE, MEN; et Enquête SNUipp-FSU, accès HC 2018

En 2017 comme en 2018, les promus sont majoritairement issus du 11<sup>e</sup> échelon. Cela a été permis par les interventions du SNUipp-FSU pour que l'ancienneté soit prioritaire.

### Appréciations parmi les promouvables :

- 13,25 % ont eu une appréciation « excellent »
- 32,51 % ont eu une appréciation « très satisfaisant »
- 50,43 % ont eu une appréciation « satisfaisant »
- 3,81 % ont eu une appréciation « à consolider »

### Part des promus parmi les promouvables à échelon et appréciation identiques

	Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	À consolider
10	38 %	3 %	0 %	0 %
11	100 %	91 %	38 %	6 %

Enquête SNUipp-FSU, accès HC 2018

Lecture : 91% des promouvables au 11<sup>e</sup> échelon avec un avis très satisfaisant ont été promus

## LES ÉLU-ES DU SNUIPP-FSU CORRIGENT LES INJUSTICES

Le travail des élus du SNUipp-FSU a permis de constater des injustices dans la répartition des appréciations par circonscription ou en lien avec les fonctions dans plus d'une quarantaine de départements.

- Proportion des différents avis très variable selon les circonscriptions ou, à l'inverse, sentiment de quota avec des proportions des différents avis identiques d'une circo à l'autre.
- Impact des difficultés relationnelles entre enseignants et IEN
- Appréciations liées à la fonction exercée, pénalisant de fait

les femmes et les adjoints.

Les élus du SNUipp-FSU sont intervenus dans les CAPD pour dénoncer ces injustices, les corriger et ont obtenu :

- Revalorisation des avis « à consolider »
- Révision pour une cohérence entre l'avis de l'IEN et l'appréciation du DASEN
- Révision pour une cohérence entre la dernière note attribuée et l'avis de l'IEN
- Prise en compte des PE en fin de carrière

**Avec le SNUipp-FSU, sortons la tête de l'eau.**

Élections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre

**Changeons l'école, votons !**

