

## Réunion d'échange et d'information concernant l'accès à la hors-classe 2018 - 7 juin 2018

Ce groupe de travail s'est tenu grâce à l'intervention du SNUipp-FSU et du se.

L'information, l'Arrêté Ministérielle fixant le taux de promus à la Hors Classe n'est toujours pas paru : le SNUipp-F.S.U. attendra de connaître le contingent de promus pour siéger en C.A.P.D. sur ce point.

### I. MODALITES D'ACCES A LA HORS CLASSE POUR 2018.

L'I.A. a choisi deux critères principaux dans le département de l'AIN :

- L'ancienneté dans la plage de promotion
- L'avis du supérieur hiérarchique

Elle a également choisi d'autres critères départementaux de départage de barème.

Tous les éléments du barème, [en cliquant ici !](#)

### II. INTERROGATIONS DU SNUipp-FSU

#### **1. l'ancienneté dans la plage de promotion**

A de nombreuses reprises, le SNUipp-FSU a insisté pour indiquer que cet élément du barème était très insatisfaisant : il pénalise les anciens Instituteurs, et surtout les collègues pour lesquels l'Administration n'a pas rempli ses obligations d'inspection tous les 3 ans, puisqu'ils se retrouvent à des Echelons inférieurs par rapport aux collègues inspectés régulièrement.

#### **2. l'avis du supérieur hiérarchique**

- L'I.E.N. dispose de 3 avis au choix : « très satisfaisant », « satisfaisant » et « à consolider ».
- Le SNUipp-FSU a dénoncé plusieurs constats :
- certains avis ont été formulés par les I.E.N. sur la base de rapports d'inspection plus ou moins anciens, sans aucune réactualisation de la note contrairement aux collègues inspectés récemment ; avec une connaissance plus ou moins réelle des enseignants ;
  - ces avis ont un caractère pérenne et figent l'appréciation « *pour toutes les campagnes de promotion ultérieures* » : cette double pénalité est inacceptable aux yeux des collègues ! L'Administration a bien tenté d'essayer de convaincre les Délégués du Personnel que cette disposition ne pouvait tenir, il ne s'agit que d'une propre opinion de sa part, sans fondement, puisque la Circulaire ministérielle précise l'inverse !
  - une incompréhension, voire une indignation vives de nombreux collègues par rapport à l'avis émis ;
  - de profonds sentiments d'injustice pour de nombreux enseignants ;
  - des tensions supplémentaires qui vont naître entre collègues, en raison de distorsions inéquitables ;
  - cette « *mise en concurrence* » va être préjudiciable au travail en équipes ;
  - exemple récurrent : dernière inspection qui date de plus de 7 ans – à l'époque, note obtenue dans la partie supérieure de la grille départementale – avis de l'I.E.N. et appréciation de la DASEN « satisfaisant

» ! Donc, à ce jour, ce collègue se retrouve dans la moitié inférieure de l'échelle « A Consolider – Satisfaisant – Très Satisfaisant – Excellent » (4 choix pour la DASEN).

- une stupéfaction des collègues d'être jugé « à la légère », et classé !

Conclusion : les critères d'établissement du Tableau Hors Classe 2018 condamnent les collègues qui n'ont pas été inspectés tous les 3 ans par rapport à certains autres. Or, ce constat est uniquement imputable à l'Administration ! Au vu des nombreuses remontées du terrain, cette inégalité de traitement lors de l'attribution de l'appréciation n'a pas été prise en compte, apparemment sciemment dans notre département, puisque **nous réclamons toujours** la communication de la date de dernière inspection de chaque promuvable, seule donnée qui permettrait de constater que cette injustice aurait bien été harmonisée par un rééquilibrage...

- les conséquences sur la carrière, mais aussi sur les sentiments des collègues, sont sans appel : des collègues au 10<sup>ème</sup> Echelon vont passer à la Hors Classe avec parfois 10 ans d'avance sur le passage de collègues au 11<sup>ème</sup> Echelon !

**Demande du SNUipp-FSU :** un ratio d'avis « Très Satisfaisant » a-t-il été indiqué aux I.E.N. ? Il apparaît implicitement que oui !

Quels sont les critères qui ont prévalu pour que l'appréciation de la DASEN passe à « Excellent » ? Si dans un premier temps les représentants de l'Administration ont paru bien embarrassé pour nous indiquer les critères, il s'est avéré que ce sont les I.E.N. qui ont classé les personnels pour lesquels ils avaient émis un avis « Très Satisfaisant », afin que l'I.A. appose son appréciation « Excellent » selon des quotas !

Les fonctions particulières ont-elles été privilégiées ? Pas de réponse...

Le SNUipp-FSU demande que le Ministre de l'Education Nationale donne comme consigne aux IEN et aux DASEN de mettre par principe l'appréciation « très satisfaisant » à l'ensemble des enseignants promouvables à la hors-classe. L'I.A. de la VIENNE l'a d'ailleurs décidé pour tous les avis « *Satisfaisant* »...

Concernant les courriers de protestation de collègues, l'administration précise que l'I.A. ou les I.E.N. ne répondront à aucun courrier ! Nous encourageons tout de même les collègues à faire ces courriers (voir un modèle à reprendre ici <http://01.snuipp.fr/spip.php?article1914> ).

### **3. Retraitables**

- Note de Service ministérielle : « *la carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades.* »
- Pour le SNUipp-FSU, aucun retraitable ne doit désormais partir sans avoir accédé à la H.C. : il faut donc l'anticiper afin que ce soit réaliste !
- L'administration précise que pour des collègues qui n'auraient pas une carrière complète dans l'E.N., ce déroulement de carrière ne sera pas réalisable...

**Demande du SNUipp-F.S.U. :** des points résultant de l'Ancienneté Générale des Services doivent prendre le pas sur les points acquis suite à l'évaluation de la valeur professionnelle.

Les IA peuvent faire le choix dans le cadre du barème de favoriser l'AGS pour permettre à toutes et tous les collègues de partir en retraite en étant à la hors classe.

Le SNUipp-FSU réclame de nouveau la liste des personnels retraitables en 2018 et 2019.

Il est demandé une simulation sur les collègues retraitables au 11<sup>ème</sup> échelon pour tester s'ils sont quasiment certains de passer dans la H.C.

#### **4. Critères départementaux de départage de barème**

- Un sentiment d'injustice supplémentaire dans le département de l'AIN : en cas de départage de barème, c'est l'ancienneté dans le corps des PE qui est prise en compte et non l'ancienneté de l'ensemble de la carrière d'enseignant des écoles, désavantageant ainsi fortement les anciens instituteurs, encore une fois.

**Demande du SNUipp-F.S.U. :** que le Ministre intervienne également auprès de ses services afin que cette injustice soit réparée et qu'en cas d'égalité de barème l'ancienneté de service soit prise en compte sur l'ensemble de la carrière sans distinction, comme l'IA du LOT-ET-GARONNE en a décidé.

#### **5. Représentativité hommes/femmes**

- Les DASEN doivent porter une attention particulière pour que le taux de femmes promues à la H.C. soit à la hauteur de leur représentativité dans le corps du département.
- Proportion de femmes par rapport aux hommes dans le département ? Environ 79% de femmes
- Dans le projet de l'Administration, proportion de femmes par rapport aux hommes sur les 130 premiers promouvables ? 102 femmes par rapport à 28 hommes (sur 130), soit 79% d'hommes

**Demande du SNUipp-F.S.U. :** cette attention particulière a bien été prise en compte dans le département ?  
**Réponse de l'administration :** c'est un total hasard, car l'application ne permet pas de prendre en compte ce critère !

### **CONCLUSION**

Il est possible de choisir l'A.G.S. comme élément principal du nouveau barème pour déterminer l'avis final de l'I.A. donc les promotions. Cette A.G.S. doit être prise en compte également pour départager les ex-aequo. Dans ce cadre, il est possible de permettre à tous les collègues de passer à la hors classe en privilégiant l'AGS. C'est une question de justice sociale qui dépend donc principalement des choix des IA... Ce que le SNUipp exige !

Quelles sont les raisons spécifiques au département de l'AIN qui empêcheraient des améliorations pour l'avancement des P.E. à la H.C., alors que d'autres I.A. ont accepté des adaptations spécifiques sur les points dénoncés ? Dans la CREUSE, la VIENNE, le LOT-ET-GARONNE, la MARNE,...

Dans un premier temps, l'Administration a tenté de jouer les V.R.P. pour nous vendre la méthode d'établissement du Tableau des promouvables à la H.C. dans notre département. Les arguments développés par le SNUipp-FSU notamment, et qui sont le fruit des remontées des collègues sur le terrain, ont paru beaucoup plus convaincants que la pseudo-transparence et la pseudo-équité qui auraient soi-disant prévalu dans le choix des critères, des avis et des appréciations du tableau !

#### **Le SNUipp-FSU a avancé d'autres propositions :**

- L'existence d'autres possibilités de faire évoluer le barème national : la circulaire précise le caractère indicatif du barème. Nous avons utilisé cette possibilité pour demander l'introduction dans le barème d'un troisième élément qui s'ajoute aux deux autres comme l'AGS, qui permettrait d'accentuer le poids de l'ancienneté dans le barème au détriment de l'appréciation.

Ainsi les PE ex instituteurs-trices ne seront pas désavantagé-es. Nous avons argumenté que la prise en compte de l'ancienneté effectuée dans le corps des instituteurs permet de reconnaître la plus grande expérience et donc aux retraitables d'accéder à la HC.

- Demande que tous les avis I.E.N. « Satisfaisant » soient transformés en « Très Satisfaisant » notamment pour que les collègues non inspectés depuis longtemps ne soient plus pénalisés.
- Modification de l'ordre des critères de départage : 1) A.G.S. 2) Echelon au 01/09/2018

Les représentants de l'Administration ont pris note de nos demandes ci-dessous : c'est la DASEN qui tranchera... Nous attendons donc un nouveau tableau d'avancement avant de nous décider à siéger ou non en CAPD.

**Le SNUipp-FSU indique qu'il encouragera tous les collègues dès que le dépôt d'un recours sera possible.**