

## HORS-CLASSE DES CERTIFIÉS 2018

### COMPTE-RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL

Chaque année, le SNES-FSU a su faire évoluer les critères d'accès à la hors-classe, conduisant en 2017 à ce que 80% des certifiés partent à la retraite en ayant obtenu cette promotion. Ce taux masquait cependant encore des inégalités selon les disciplines, les niveaux d'enseignement, le genre, les académies ; le dernier échelon de la hors-classe, le plus intéressant en terme de salaire, n'était atteint nationalement que par 40% des collègues au moment du départ en retraite. Le travail des élus du SNES-FSU dans l'académie de Montpellier avait permis l'élaboration d'un barème assurant l'accès à la hors-classe de quasiment tous les collègues en fin de carrière, mais ça n'était pas le cas dans toutes les académies.

Le décret relatif à la mise en place du PPCR affirme que désormais «la carrière des agents a vocation à se dérouler sur au moins deux grades» (classe normale et hors-classe). En clair, **la hors-classe, jusqu'au dernier échelon, pour toutes et tous !** La note de service 2018 qui cadre le nouveau barème de la hors-classe concrétise cet acquis majeur obtenu par le SNES-FSU. C'est l'aboutissement d'un de ses combats, mené depuis la création de la hors-classe en 1989. Il est consolidé par le nombre de promotions à la hors-classe qui a été augmenté ! **Un contingent de 371 promotions est d'ores et déjà attribué à l'académie** contre 342 l'année dernière !

### Rapide retour sur le nouveau principe de l'accès à la hors-classe

Le barème a été élaboré en prenant en compte l'ancienneté dans la plage d'appel (nombre d'années depuis l'échelon 9 avec deux ans d'ancienneté) et l'avis du recteur. Puis à barème égal, les collègues sont départagés par l'ancienneté de grade et de corps, puis l'échelon, l'ancienneté dans l'échelon et enfin l'âge. Le premier critère de départage confirme le choix de la hors-classe comme fin de carrière pour tous.

Voici un tableau synthétique du barème :

215				11 + 1 Excellent
205		11 + 3 Satisfaisant	11 + 2 Très Satisfaisant	11 + 0 Excellent
195	11 + 3 AC (0 dans l'acad)		11 + 1 Très Satisfaisant	10 + 3 Excellent
185		11 + 2 Satisfaisant	11 + 0 Très Satisfaisant	10 + 2 Excellent
175	11 + 2 AC (0 dans l'acad)	11 + 1 Satisfaisant	10 + 3 Très Satisfaisant	10 + 1 Excellent
165	11 + 1 AC	11 + 0 Satisfaisant	10 + 2 Très Satisfaisant	10 + 0 Excellent
155	11 + 0 AC	10 + 3 Satisfaisant	10 + 1 Très Satisfaisant	9 + 3 Excellent
145	10 + 3 AC	10 + 2 Satisfaisant	10 + 0 Très Satisfaisant	
135	10 + 2 AC	10 + 1 Satisfaisant	9 + 3 Très Satisfaisant	
125	10 + 1 AC	10 + 0 Satisfaisant	9 + 2 Très Satisfaisant	
115	10 + 0 AC	9 + 3 Satisfaisant		
105	9 + 3 AC	9 + 2 Satisfaisant		
95	9 + 2 AC			
Barème Mon avis recteur	« A consolider » (à la marge)	« Satisfaisant »	« Très satisfaisant »	« Excellent »

#### Remarques :

1) 10 + 2 : collègue au 10<sup>e</sup> échelon avec entre 2 et 3 ans d'ancienneté à cet échelon

2) **les collègues avec trois ans ou plus d'ancienneté au 11<sup>e</sup> échelon** ont un barème supérieur à 205, cela signifie que quelque soit l'avis recteur, ils ont un barème supérieur à un 10<sup>e</sup> échelon « excellent » et **ils obtiennent tous la hors-classe.**

#### Lecture :

1) J'ai un avis « satisfaisant » et je suis au 10<sup>e</sup> échelon entre 0 et 1 an d'ancienneté, je lis mon barème dans la seconde colonne. J'ai 125 pts cette année et chaque année, je progresse d'une ligne jusqu'à temps d'obtenir la hors-classe.

2) Exemple de résultat possible :

Si le dernier collègue promu avait 175 de barème et 20 ans d'ancienneté de grade, cela signifierait que :

- tous les collègues ayant 185 ou plus obtiendraient la hors-classe

- parmi l'ensemble des collègues ayant un barème de 175 (les 11 + 1 Satisfaisant, les 10 + 3 Très satisfaisant et les 10 + 1 Excellent), ceux qui seraient promus auraient une ancienneté de grade supérieure ou égale à 20 ans, c'est-à-dire les plus anciens dans la carrière avec un barème de 175.

#### L'avis recteur

Dans l'ancienne procédure, deux avis étaient requis chaque année pour chaque promuable : l'avis du chef d'établissement et celui de l'IPR. Ils ne pouvaient faire l'objet d'aucun recours.

Dans la nouvelle carrière PPCR, un avis recteur pour l'accès à la hors-classe est donné à l'issue du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière qui a lieu dans la deuxième année à l'échelon 9 ; il s'appuie sur les avis donnés par le chef d'établissement et l'IPR après les entretiens de carrière. Cet avis recteur pourra faire l'objet d'un recours en CAPA. Une fois définitif, il ne pourra

pas être modifié les années suivantes. Les collègues ayant eu un rendez-vous de carrière cette année ne seront promouvables qu'à partir de l'année prochaine et examinés avec cet avis recteur pour toutes les campagnes à venir. Restait donc entier le problème de l'attribution des avis pour les collègues qui ont dépassé le moment de ce rendez-vous (les plus de 2 ans au 9<sup>e</sup> échelon) et qui sont promouvables dès cette campagne.

La circulaire ministérielle précise que **les avis attribués cette année par le recteur** à ces collègues s'appuieront sur les avis chef d'établissement et IPR donnés encore cette année **et seront pérennisés** pour être en phase avec le principe du rendez-vous de carrière. Ainsi, l'inspection et les chefs d'établissement perdront la main avec la fin de l'évaluation annuelle pour l'accès à la hors-classe. Cette évaluation annuelle était jusqu'à présent la règle et menait parfois à des baisses d'avis injustifiées d'une année sur l'autre de la part des chefs d'établissement et des IPR, baisses contre lesquelles nous devons intervenir et nous opposer chaque année lors du groupe de travail préparatoire à la CAPA hors-classe. Elles visaient généralement les collègues les plus âgés ou en « disgrâce » dans leur établissement.

## **Le travail du SNES-FSU lors du groupe de travail**

Un premier groupe de travail sur la hors-classe des certifiés a eu lieu le 31 mai. Initialement destiné à étudier les propositions de promotion de l'administration, **le SNES-FSU a exigé que soient revus** :

- le barème des collègues des 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> échelons ayant atteint les 4 ans d'ancienneté et barémés par le rectorat comme des 3 ans d'ancienneté,
- de classer correctement les collègues à barème égal en respectant les critères de départage,
- de mettre à jour les informations comme l'ancienneté de grade erronées (0 pour certains !) ou des notes pédagogiques absentes
- l'ensemble des répartitions des avis recteur attribués aux collègues
- les avis recteur « à consolider »

### **Sur les avis recteur « à consolider »**

Pour cette dernière campagne d'évaluation des promouvables actuels, la baisse des avis CE des collègues est toujours d'actualité pour les plus anciens dans la carrière.

Une étude rapide montre que 2% des collègues du 9<sup>e</sup> échelon et... 15% des collègues avec plus d'un an au 11<sup>e</sup> échelon ont fait l'objet d'un avis « A consolider » ! Inadmissible !

Nous avons dénoncé avec force cette situation en rappelant au rectorat que cet avis devait être marginal et nous avons rappelé les avis des années précédentes de beaucoup de collègues qui étaient loin d'être démeritants, bien au contraire !

**Le rectorat s'est engagé à revoir « plus attentivement » les situations.**

**Par ailleurs, nous avons exigé que les avis CE, IPR et Recteur soient accessibles aux collègues via I-Prof.**

### **Sur la répartition des avis par échelon**

Le ministère impose une répartition proportionnelle des avis à chaque échelon : « Excellent » (10%), « Très satisfaisant » (45%), « Satisfaisant » et éventuellement à la marge (!) quelques « À consolider ».

Le rectorat a appliqué cette règle mais de manière inéquitable aux échelons 9 et 10, favorisant à travers l'avis, ceux qui avaient une ancienneté d'échelon la plus grande dans chacun de ces échelons.

C'était méconnaître le nouveau principe de « tapis roulant ». Il impose, **pour être équitable**, une répartition identique des avis pour chaque cohorte de promouvables (groupe de collègues ayant la même ancienneté à un échelon précis), dans la mesure où ces avis ne pourront être modifiés par la suite.

Les conséquences de cette « mauvaise » répartition concernaient particulièrement les collègues au début du 10<sup>e</sup> échelon défavorisés par rapport aux 9<sup>e</sup> échelon ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans leur échelon, et les collègues du 9<sup>e</sup> échelon avec 2 ans d'ancienneté par rapport aux futurs promouvables issus des rendez-vous de carrière.

Nous avons donc défendu l'idée que cette règle imposée par le ministère nécessitait d'être aussi appliquée à chaque cohorte et non pas globalement à un échelon. **L'objectif pour le SNES-FSU est d'assurer à tous les collègues, « qui montent » chaque année d'un cran, un traitement équitable entre les échelons.**

Le rectorat est donc contraint de rajouter des avis « Très satisfaisant » aux 10 + 1, 10 + 0 et 9 + 2 pour éviter à ces cohortes (qui deviendront les futurs 11<sup>e</sup> à terme), d'être défavorisées lors des prochaines campagnes. Nous avons demandé de privilégier les collègues ayant la plus grande ancienneté de grade. Ce principe permet de prendre en compte les collègues les plus anciens dans la carrière et qui n'ont pas toujours bénéficié d'un avancement au choix ou au grand choix en raison d'absence d'inspection, de congé parentaux par exemple ou d'évaluation plus dure dans certaines disciplines.

**Devant l'ampleur des modifications à venir, nous avons demandé la tenue d'un nouveau groupe de travail avant la CAPA prévue le 28 juin. Il permettra de discuter les propositions du rectorat mais cette fois sur des bases plus équitables. Il devrait avoir lieu le 15 juin.**

Florence Denjean-Daga, pour les commissaires paritaires certifiés du SNES-FSU