



GAGNER LA HORS CLASSE POUR TOUTES ET TOUS CONSTAT - ANALYSE - ACTION

Le protocole PPCR pour nos carrières met en place de nouvelles grilles de promotions en se basant notamment sur 2 changements importants :

> Une classe normale qui se déroule pratiquement à la même vitesse pour tous (en 24 ans ou 26 ans au maximum). Cet élément est maintenant appliqué depuis cette année. Le SNUipp-FSU demandait l'avancée la plus rapide pour

toutes et tous.

> Une augmentation importante du nombre de places pour passer à hors classe. Or le nouveau gouvernement bloque cette progression ce qui limite les passages. De plus les nouvelles mesures envisagées par ce gouvernement sur l'ensemble des promotions pour mettre plus de place au mérite risquent de peser sur la hors classe en remettant en question la logique du PPCR.

Le nouveau barème de la Hors classe a été défini par le nouveau Ministre de l'Education et porte en lui les prémisses d' « Une rémunération plus individualisée ». Le gouvernement ne fait pas mystère de sa volonté d'individualiser les progressions de carrière et de salaire en les corrélant à un "mérite" érigé en valeur repère. C'est faire peu de cas de nombreuses études qui ont démontré que c'était loin d'être un critère déterminant dans l'engagement des agents et l'efficacité du travail produit. C'est de surcroît oublier la dimension collective des métiers de la Fonction publique et le cadre de missions d'intérêt général.

Ce n'est pas PPCR qui porte ces choix mais bien notre Ministre de l'Education !

D'OU PART-ON? Avant de faire l'analyse du nouveau dispositif pour passer à la hors classe , il faut faire le bilan de l'ancien.

Premier point : l'ancien barème était construit sur le mérite (échelon x 2 et note) et sur une priorité donnée à certains postes sous forme de majorations (conseillers pédagogiques, directions, REP et REP+). L'Ancienneté générale de service ou AGS n'était donc pas prise en compte notamment lorsqu'il n'y avait que quelques dizaines de places. Nous étions dans un système de promotions au mérite que nous retrouvons maintenant dans la classe exceptionnelle et que nous dénonçons.

Second point important : l'action syndicale de ces dernières années particulièrement du SNUipp-FSU a amené le précédent Ministère à prendre en compte notre situation salariale : dégel du point d'indice, ISAE, augmentation de nombre de passages à la hors classe... Cette augmentation (37 places en 2010 et 115 en 2017) a permis la garantie du passage à la Hors-Classe, pour les collègues qui passaient au 11^e échelon ! Nous constatons un accès à la Hors-Classe dès le 1er Septembre qui suit le passage au 11^e échelon (sauf pour quelques situations : voir tableau page suivante) .

Troisième point qui est le véritable problème : les collègues près de la retraite qui ne passent à la hors classe sont ceux qui sont au 10^e échelon. Avec l'ancien système, ne passaient du 10^e à la hors classe que les collègues bénéficiant à la fois d'une bonne note et d'une majoration pour certains types de postes.

AVEC le nouveau barème ? Un risque réel de promotion au mérite mais que nous pouvons limiter

Le barème est toujours en fonction de l'échelon mais aussi maintenant en fonction de l'ancienneté dans cet échelon. C'est un début de prise en compte de l'AGS notamment avec une classe normale qui se fera sur 24 ans ou 26 ans au maximum.

L'appréciation de l'IEN remplace la note mais elle doit prendre en compte l'AGS aussi !

L'augmentation régulière du nombre de places prévue par l'ancien ministère devait toujours permettre un accès à la Hors-Classe dès le 1er septembre qui suit le passage au 11^e échelon mais aussi pour de plus en plus de collègues au 10^e échelon en fin de carrière.

La situation des collègues au 10^e échelon avec une AGS importante doit aussi être prise en compte par la suppression des majorations liées au type de poste occupé.

QUE FAIRE ?

Les IA peuvent-**doivent** 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.

Il est possible de faire ce choix avec le nouveau barème.

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... et donc du ministère.

POUR GAGNER LA HORS CLASSE POUR TOUS ET TOUTES NE NOUS TROMPONS DE RESPONSABLE.

Les nouvelles modalités de la hors classe sont encore très éloignées des mandats du SNUipp-FSU37 qui demande sa transformation en véritable échelon accessible à la même vitesse pour tous et toutes comme c'est pratiquement le cas maintenant pour la classe normale.

Ce sont les changements imposés par le nouveau Ministère qui entraînent des conséquences prévisibles.

Ces changements sont importants. Ils sont le fruit d'une volonté de ce ministère d'aller vers la rémunération au mérite en donnant à la hiérarchie (IEN et IA) des « marges d'appréciation » de la « valeur professionnelle ». S'agit-il d'un danger ? La réponse est évidemment oui. Cela donne-t-il la possibilité à un IEN ou à un IA de « trier à tout va » ? La réponse est non. Non, d'abord, parce qu'un barème existe toujours. Non ensuite, parce qu'aucune hiérarchie responsable n'a intérêt à la mettre en concurrence les collègues .

Quel est le rapport entre PPCR et la Hors-Classe ?

Il n'y en a aucun ! Ou plutôt si, il y en a un. Un élément que les détracteurs de très mauvaise foi oublient à dessein. Il s'agit de la garantie à tous les Professeurs des Ecoles d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades. En clair, la garantie du passage à la Hors-Classe. Depuis trois ans, c'est déjà le cas à de très rares exceptions près avec l'accès à la Hors-Classe dès le 1er Septembre qui suit le passage au 11^e échelon. Pour certains collègues, ce passage à la Hors-Classe a même eu lieu alors qu'ils n'étaient qu'au 10^e échelon. Et de cela, il n'y a aucune remise en cause.

Attention donc à ne pas donner des armes au Ministère qui se retourneront contre nous :

Non le PPCR n'est pas responsable de tous les maux. C'est bien par contre ce Ministère qui fait le choix de mettre en avant les promotions au mérite et pas seulement pour la classe exceptionnelle !

Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et la CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous. La FSU a obtenu le principe d'un barème national permettant de réaliser cet objectif et continue de revendiquer que soit inscrite dans le statut une promotion automatique au plus tard dans la 3^e année du 11^e échelon.

ANALYSE DES PASSAGES A LA HORS CLASSE EN INDRE ET LOIRE DE L'ANNEE DERNIERE AVEC L'ANCIEN BAREME

Cette analyse a été réalisée par vos collègues du SNUipp-FSU37, elle peut comporter des erreurs !



ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

	2016/17 ANCIEN SYSTEME ETUDE DES PASSAGES A LA HORS CLASSE		
	11°	10°	9°
Echelon des promouvables : tous les collègues à partir du 7° échelon soit plus de 1500			
Nombre de promouvables	84	527	515
Nombre de promus	78 dont 74 qui étaient passés l'année précédente au 11° échelon	37	0
AGS ancienneté de service du dernier promu	>9 collègues avaient moins de 25 ans d'AGS >54 entre 30 et 35 ans d'AGS et 14 plus de 36 ans d'AGS	>10 collègues avaient moins de 25 ans d'AGS > 9 entre 25 et 30 >16 entre 30 et 35 > 2 plus de 35 ans	
	Etre à l'échelon 11 donnait pratiquement l'assurance de passer à la hors classe (même en enlevant les majorations pour certains postes) et ce quelque soit l'AGS permettant ainsi à des collègues qui avaient bénéficié d'une progression rapide en classe normale de passer à la hors classe devant des collègues ayant une AGS beaucoup plus importante.	On se rend compte que dans l'ancien système l'AGS n'est pas prise en compte dans le barème avec pour conséquence de nombreux collègues partant en retraite sans atteindre la hors classe.	
Note des promus	Entre 17.5 et 19.5	entre 18 et 19,5	
Majoration en point pour types de postes : direction, conseiller péda, conseiller pédagogique et REP/REP+	10 avaient 1 point de direction, 2 le point comme conseiller péda et 2 un point REP	> 27 avaient un point pour la direction, 1 comme conseiller péda et 9 pour exercice en REP/REP+ > 5 n'avaient pas de majoration mais une note de 19.5 ou plus	
	les inégalités étaient très fortes car la note variait énormément et en fonction de l'IEN mais aussi en raison de la première note obtenue variant en fonction du département de recrutement et de l'IEN et ensuite de la fréquence des inspections (plus on est inspecté et plus la note progresse...)	Une note élevée associée à une majoration pour des postes particuliers permettait de passer du 10° directement à la hors classe devant des collègues ayant une AGS beaucoup plus importante.	
Situation des non promus	Pour les 6 collègues qui ne passent pas à la hors classe, c'est la note qui les pénalise puisqu'ils avaient une note entre 14 et 17 pour une AGS importante plus de 33 ans.	Sur les 490 non promus, : > 7 collègues ont une AGS de plus de 35 ans > 50 entre 30 et 35 ans d'AGS	

AVEC LE NOUVEAU PROTOCOLE

Maintenant sont promouvables tous les collègues à partir du l'échelon 9 soit 1200 collègues.

Le PPCR avait acté une augmentation régulière du nombre de places pour passer à la hors classe. Le nouveau gouvernement a stoppé cette augmentation bloquant ainsi l'un des aspects le plus important du protocole.

Avec le nouveau barème, l'AGS est en partie prise en compte puisque des points sont donnés en fonction de l'ancienneté dans l'échelon.

La note est remplacée par un avis de l'IEN basée sur la carrière dont l'ancienneté de carrière.

Il n'existe plus ce système de majoration en fonction de postes occupés. Le barème repose uniquement sur l'avis et l'échelon et l'ancienneté dans celui ci. Cette mesure est par contre au cœur du vivier 1 de la nouvelle classe exceptionnelle.

L'AVIS ET LES DEMANDES DU SNUipp-FSU

Ce changement doit être considéré avec les évolutions de la classe normale qui se déroule pratiquement à la même vitesse pour tout le monde.

Le blocage de l'augmentation des passages à la hors classe augmente les injustices salariales qui touchent les collègues du 1e degré. Dans le second degré 25% des enseignants sont à la hors classe pour moins de 15% des enseignants du premier degré. Le SNUipp-FSU exige le respect de ce point du protocole.

L'AGS est maintenant prise en compte sous forme de points donnés en fonction de l'échelon et de l'ancienneté dans cet échelon. Il faut que cette AGS soit l'élément principal pour déterminer l'avis final de l'IA donc les promotions. Et elle doit être prise en compte dans l'appréciation donnée par l'IEN puis par l'IA et également pour départager les ex æquo.

La disparition de ces majorations doit permettre de donner plus de poids à l'AGS.

Paie de janvier 2018

- CSG impayée et coupée!
- + Cotisation retraite impayée!
- + report PPCR
- + Gel du point d'indice
- + Jour de carence

= BAISSSE DES SALAIRES

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !



ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN