

# CHANGEMENTS DE GRADE 2017-2018 : ET SI ON FAISAIT UN BILAN ?

*Hors classe, classe exceptionnelle, échelon spécial, quel bilan peut-on dresser des premières campagnes de promotion depuis la mise en place des accords PPCR ?*

## CAMPAGNE HORS CLASSE 2018 : UN BARÈME NATIONAL, DES ÉQUILIBRES ENFIN RESPECTÉS

La hors-classe est un exemple du succès de la lutte syndicale, alliant revendications et action des élu-es du SNES-FSU dans les CAP. Né de la revalorisation de 1989, après une mobilisation sans précédent de la profession, ce grade, initialement prévu pour 15 % des effectifs, est devenu un débouché de carrière de masse. Presque trente ans après, ce sont plus de 85 % des agents titulaires qui partent à la retraite en ayant été promu à la hors-classe (voire en classe exceptionnelle, depuis cette année). **Les accords PPCR ont permis d'inscrire dans les textes la revendication constante du SNES-FSU d'un accès à la hors classe pour toutes et tous.** Ainsi, la carrière de chaque agent a bien « désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades » ce qui acte les évolutions de ces dernières années. En outre, PPCR répond aussi à une revendication importante de la FSU : **un retour à un barème national**, donnant un poids prépondérant à l'ancienneté et imposant des équilibres (sexe, discipline, Sup/Sco\*) qui manquaient cruellement dans les textes jusqu'à présent pour les corps à gestion déconcentrée (Certifiés, CPE, PsyEN, PEPS, PLP).

Sup/Sco : équilibre entre promus dans le secondaire et le supérieur, selon les volumes de promouvables.

**Désormais, l'écart de carrière entre promus ne peut dépasser 4 voire 5 ans contre plus de 10 ans auparavant. Ainsi, tout collègue ayant atteint 3 ans dans le 11<sup>e</sup> échelon est promu (sauf opposition motivée du recteur, une situation marginale) s'il ne l'a pas été plus tôt.**

La carrière elle-même a été accélérée. Outre les gains déjà évoqués en classe normale, la durée de certains échelons a été raccourcie en hors classe, permettant à un nombre conséquent de collègues de gagner jusqu'à un an dans ce grade par rapport à l'ancien système, avec des effets parfois immédiats lors du reclassement généralisé au 01/09/2017.

Enfin, le nombre de promu-es ne s'est pas effondré, comme certaines organisations syndicales ont pu l'annoncer. **Dans l'académie, le nombre de promotions s'est stabilisé chez les certifié-es (394 contre 398 l'an passé) et ce sont 50% de promotions supplémentaires chez les agrégé-es (rattrapant enfin les injustices de l'ancien système).** L'élargissement des contingents d'année en année se poursuit (600 promotions supplémentaires pour le 2<sup>nd</sup> degré sur toute la France en 2018 par rapport à la campagne 2017), et c'est mécaniquement un accès plus tôt à la hors classe qui se dessine pour les campagnes à venir. De plus en plus de collègues sont en effet promu-es en début de 11<sup>e</sup> échelon, voire au 10<sup>e</sup> : **les viviers de collègues au 11<sup>e</sup> s'épuisent progressivement dans les différentes académies.**

### Nouveau barème, nouveaux avis

La campagne 2018 a été marquée par l'introduction d'un barème national simplifié avec deux critères : l'ancienneté dans la carrière et l'appréciation finale du recteur, basée sur les anciennes notes pédagogiques et sur une appréciation synthétique des évaluateurs primaires (IPR et chef d'établissement).

### Promus par corps

Campagne	Certifiés	Agrégés	CPE	PsyEN
2017	398	90	21	11
2018	394	138	22	12

La mise en place de ces « avis primaires » n'a pas toujours respecté la note de service. Au-delà du ressenti des collègues (cf. encadré), les interventions du SNES-FSU en CAPA ont été nombreuses pour pointer les incohérences de certains évaluateurs : non respect des contingents d'avis (engendrant des inégalités vis-à-vis d'autres établissements ou disciplines), erreurs de saisie, dégradations flagrantes d'avis. Mais c'est bien au travers de l'appréciation finale du Recteur (le seul élément de barème modifiable en CAPA) que nos élus ont fait rectifier ces injustices et obtenu des engagements pour la campagne 2019.

Au final, **566 collègues certifié-es, agrégé-es, CPE et Psy-EN ont été promus à la hors-classe en 2018**, dans le respect des équilibres (sexe, discipline, Sup/Sco).

### Promotions par échelons

P : Promus / NP : Non Promus

Échelon	Certifié-es		Agrégé-es		CPE		PsyEN		Total promus
	P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	
9 <sup>e</sup>	0	637	0	191	0	34	0	20	0
10 <sup>e</sup>	143	1134	27	321	2	61	0	42	172 (30%)
11 <sup>e</sup>	251	129	111	49	20	10	12	40	394 (70%)

Ainsi, en anglais, où les notations ont longtemps été défavorables aux collègues, il y avait cette fois-ci 54 certifié-es promu-es contre seulement 38 l'an passé ! La moyenne d'âge des agents dans l'académie de Rennes étant plus âgée qu'ailleurs, il reste plus de 11<sup>e</sup> échelon qu'ailleurs, ce qui explique qu'encre 70 % des promotions aient concerné les collègues à cet échelon, le reste des promus étant au 10<sup>e</sup> échelon.

**Martin Georges-Saint-Marc**

*Enseignant de mathématiques, lycée Pierre Mendès-France, Rennes*

### HORS CLASSE DES PSYEN



Fruit de longues batailles menées depuis de nombreuses années par le SNES et la FSU, la création du corps unique des psychologues de l'éducation nationale a enfin permis à tous les anciens COPsy d'accéder à un déroulé de carrière en trois grades !

### HC : des avis IPR et CE qui fâchent

La note de service nationale pour 2018 contingentait les meilleurs avis donnés par les IPR et Chefs d'établissement (déjà le cas pour les agrégés). Un glissement dans les échelles d'avis de l'ancien système vers le nouveau a généré incompréhension et colère chez des collègues certifiés ou CPE puisque l'ancien avis *Exceptionnel* correspond désormais à l'avis *Très Satisfaisant* et n'est réservé qu'à 20% des collègues par évaluateur et l'ancien avis *Très Satisfaisant* correspond désormais à *Satisfaisant*. **Mal expliqués et/ou mal gérés par les évaluateurs primaires, le SNES obtenu en CAPA une procédure de révision de ces avis surtout lorsqu'une réelle dégradation du rang de l'avis était constatée. Sur nos conseils, de nombreux collègues ont rapidement formulé ce recours pour la campagne 2019.**

*Exemple d'avis identique : Très Satisfaisant (2017) → Satisfaisant (2018).  
Exemple de dégradation d'avis : Exceptionnel (2017) → Satisfaisant (2018).*

## CLASSE EXCEPTIONNELLE : DEUX CAMPAGNES EN QUELQUES MOIS

Avec la mise en place de la classe exceptionnelle, deux campagnes de promotions se sont tenues en quelques mois. Il a en effet fallu attendre fin février 2018 (voire fin mars pour les agrégés) avant de connaître la liste des collègues promus rétroactivement au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

La seconde campagne s'est achevée en juin 2018 (ou septembre selon le corps). Pour 2019, une seule session se tiendra au printemps.

La classe exceptionnelle répondait à une problématique simple : beaucoup de collègues arrivaient au dernier échelon de la hors classe et y restaient de nombreuses années, finissant même par bénéficier de la GIPA, une indemnité compensant l'absence de progression indiciaire pendant plus de 4 ans.

La mise en place de ce nouveau grade a permis de dé plafonner les indices de fin de carrière, en portant les indices des collègues certifié-es, CPE et Psy-EN à la hors échelle A (**indice 972, contre un plafond à l'indice 783 auparavant**), et ceux des collègues agrégé-es à la hors échelle B (indice 1063).

Le choix du ministère s'est au départ porté sur un accès fonctionnel à cette classe exceptionnelle. Seuls les collègues ayant exercé des fonctions précises pouvaient y accéder. **Le SNES et la FSU ont fait évoluer ce cadre, ajoutant aux fonctions des affectations (exercice en éducation prioritaire notamment) et permettant la mise en place d'un vivier de promotion pour des collègues ayant simplement atteint l'échelon terminal de la hors classe.**

Cette structure en viviers imposée par le ministère est par nature inégalitaire : les femmes ainsi que les collègues de certaines disciplines sont sous-représentés dans le vivier 1, dit *fonctionnel*. Ce vivier représentait pourtant 80 % des promotions possibles pour ces deux premières campagnes.

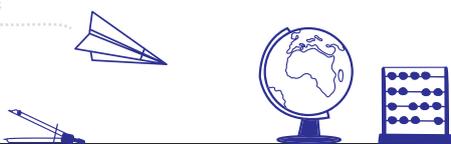
Pour autant, malgré les défauts évidents de la classe exceptionnelle, il faut établir un parallèle avec la hors classe. Le combat a été long pour en généraliser son accès, et de même, tout ne se fera pas immédiatement pour la classe exceptionnelle. De nombreuses choses restent à améliorer : changement des clefs de répartitions de promotions entre les deux viviers (actuellement fixé

à 80% pour le vivier fonctionnel et 20% pour le vivier à l'ancienneté), ajout de nouvelles affectations et missions pour rentrer dans le vivier 1 (comme les missions de TZR ou tuteur de stagiaires), réduction du nombre d'années pour la prise en compte des fonctions ou affectations au titre du vivier 1 (actuellement fixées à 8 ans). **Le curseur a déjà bougé entre la campagne 2017 et la campagne 2018, et des évolutions interviendront lors de la campagne 2019.**

**Au final, ce sont presque 20 % des collègues en hors-classe qui ont déjà bénéficié d'une promotion à la classe exceptionnelle.** Dans l'académie de Rennes, **585 collègues ont été promu-es**, 313 pour la campagne 2017, et 272 pour la suivante. Cette baisse des promotions entre les deux campagnes ne s'explique pas par une baisse des contingents, mais par des conditions d'éligibilité trop restrictives pour le vivier 1 et une cinquantaine de promotions ont été perdues, notamment chez les certifiés et CPE. Nous avons dénoncé en CAPA ces critères d'accès au vivier 1. La Rectrice et la DRH nous ont bien confirmé que des évolutions seraient discutées avec le Ministère pour répondre à cette problématique.

Les interventions du SNES en CAPA ont néanmoins commencé à payer : on a pu constater une évolution des avis dans chaque vivier entre les deux campagnes, même si tout est encore loin d'être parfait. Dans le respect des notes de service, la Rectrice a davantage pris en compte la proximité de la retraite lors de la campagne 2018 et a pris en compte chez les certifiés des situations abordées en Liste d'Aptitude pour le corps des agrégés qui n'avaient pu être traitées favorablement dans ce cadre.

Martin Georges-Saint-Marc



## ÉCHELON SPÉCIAL : UNE NOUVEAUTÉ POUR LES CERTIFIÉ-ES, CPE ET PSYEN

Tous les collègues parvenant à la classe exceptionnelle accèdent à l'indice 825 (830 à partir de janvier prochain) mais seul un collègue sur cinq peut être à l'échelon 5 - dit **échelon spécial** - qui correspond aux trois chevrons indiciaires de la hors échelle A. Le SNES-FSU conteste cette barrière et demande un accès sans condition comme pour les agrégé-es.

Il est donc nécessaire de faire en sorte que ce soient les collègues les plus proches de la retraite qui y parviennent, afin de garantir une rotation efficace dans ces indices. La campagne 2018 était la première à faire accéder des collègues à cette échelle de rémunération. Le Rectorat a géré dans la précipitation en réutilisant les avis de la campagne classe exceptionnelle 2017, puis en classant par ancienneté dans le corps, le grade puis l'échelon. Là aussi, des améliorations restent à faire (âge, équilibre Sup/Sco notamment), en comparaison avec ce qui a pu se pratiquer au niveau du ministère (CAPN de la 29<sup>e</sup> base) ou dans d'autres rectorats. Pour autant, la moyenne d'âge des promus à cet échelon « spécial » était bien de 60,5 ans et le SNES a obtenu en séance la révision de 5 situations sur les 39 promotions de l'académie.



Septembre 2018 – Les élu-es SNES-FSU au travail : bilan des CAPA hors classe et classe exceptionnelle

Promus classe exceptionnelle par corps dans l'Académie <small>Total (Vivier 1 + Vivier 2)</small>				
Campagne	Certifiés	Agrégés	CPE	PsyEN
01/09/2017	242 (191 + 51)	56 (48 + 8)	9 (6 + 3)	5 (4 + 1)
01/09/2018	198 (144 + 54)	63 (51 + 12)	5 (2 + 3)	6 (5 + 1)