

CAPD du 26 juin 2020 : Accès à la Hors classe 2020



Une nouvelle CAPD a lieu ce vendredi 26 juin à 11h, portant uniquement sur les promotions à la HC. En effet, le SNUipp-FSU avait décelé des anomalies de barème dans le tableau d'avancement lors de la précédente CAPD.

Il s'agit de la dernière CAPD "promotions" suite à la mise en place de la loi de transformation de la fonction publique qui écarte non seulement les organisations syndicales des opérations de mouvement mais aussi des promotions !

A) Cadre réglementaire

Depuis la mise en place des accords PPCR, le SNUipp-FSU a porté avec force dans toutes les instances, la nécessité d'obtenir l'égalité de traitement entre le 1er et 2nd degré sur l'accès à la hors classe.

Un arrêté publié au JO du 10 janvier 2020 relève le **taux d'accès des professeurs des écoles à la Hors Classe à 17 %** (au lieu de 15.10 % en 2019). Ce taux est désormais identique à celui du second degré !

Le SNUipp-FSU poursuit également ses interventions pour que la prise en compte des fins de carrière de PE soient établies dans l'accès à la hors classe comme c'est le cas pour les autres corps !

Nous avons partiellement été entendu aujourd'hui avec la promotion de 2 futur.e.s retraité.e.s, mais cela reste insuffisant (voir point spécifique).

Le décret : <https://www.education.gouv.fr/bo/20/Hebdo1/MENH1934667N.htm>

- **Calcul du barème :**
 - **des POINTS "AVIS" (appréciation de l'IA-DASEN)**

Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	A consolider
120 points	100 points	80 points	60 points

- **auxquels sont ajoutés des POINTS "ANCIENNETÉ" :** *Ces points sont attribués en fonction de l'ancienneté théorique dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2020, conformément au tableau ci-dessous.*

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août	9 +2	9 +3	10 +0	10 +1	10 +2	10 +3	11 +0	11 +1	11 +2	11 +3	11 +4	11 +5 et plus
<i>ce qu'il faut comprendre en réalité</i>	<i>dans sa 2ème année</i>	<i>dans sa 3ème année</i>	<i>dans sa 4ème année du 9ème ech</i>	<i>dans sa 1ère année</i>	<i>dans sa 2ème année</i>	<i>dans sa 3ème année</i>	<i>dans sa 4ème année du 10ème ech</i>	<i>dans sa 1ère année</i>	<i>dans sa 2ème année</i>	<i>dans sa 3ème année</i>	<i>dans sa 4ème année du 11ème ech</i>	
<i>Ancienneté dans la plage d'appel</i>	<i>0 an</i>	<i>1 an</i>	<i>2 ans</i>	<i>3 ans</i>	<i>4 ans</i>	<i>5 ans</i>	<i>6 ans</i>	<i>7 ans</i>	<i>8 ans</i>	<i>9 ans</i>	<i>10 ans</i>	<i>11 ans et plus</i>
<i>Points d'ancienneté</i>	<i>0</i>	<i>10</i>	<i>20</i>	<i>30</i>	<i>40</i>	<i>50</i>	<i>70</i>	<i>80</i>	<i>90</i>	<i>100</i>	<i>110</i>	<i>120</i>

- **Critères de départage à barème égal (IDEM 2018 et 2019) : critères définis par la CAPD de l'AIN conformément au décret**
 - AGS au 01 09 2019
 - Rang décroissant d'échelon au 31 08 2020
 - Ancienneté dans l'échelon au 01 09 2020
 - Ancienneté dans le corps au 01 09 2019

Le SNUipp-FSU 01 s'interroge sur la procédure à mettre en œuvre s'il devenait nécessaire de départager des collègues promus et non promus au parcours administratif rigoureusement identique. L'IA avait répondu en CAPD du 11 juin que la réponse serait étudiée si la question se posait (si départage nécessaire entre dernier promu et 1er non promu).

- **En 2020 :**
 - 1 117 promouvables : 977 femmes (87,5 %) et 140 hommes
 - 17 % de promus soit 189,89 (arrondi à 189 ...), contre 143 l'an dernier.
- **Âge moyen :** 56 ans et 9 mois en 2020 (contre 52,5 ans en 2019).
- **La proportion de femmes** accédant à la Hors-Classe poursuit son augmentation en 2020 : 86,8 % de femmes promues, contre 81,1 % de femmes en 2019 et 75,2 % en 2018. **Le SNUipp-FSU 01 se satisfait du fait que la représentativité par sexe est effective (84 % de PE femmes dans le département de l'Ain).**

B) "Erreurs probables" et calcul des points relatifs à l'ancienneté dans la plage d'appel

Lors de la CAPD du 11 juin, le SNUipp-FSU 01 avait relevé 36 situations dans lesquelles les barèmes des collègues n'évoluaient pas, alors qu'ils auraient dû gagner 10 points au titre d'une année supplémentaire d'ancienneté. D'une manière générale, cela concernait tous les PE 10ème échelon qui ont une ancienneté dans l'échelon de 2 ou 3 ans **00m et 00j**.

Réponse de la DIPER qui explique les anomalies relevées et justifie ainsi l'absence d'erreur de barème : Conformément au BO n°1 du 2 janvier 2020, la position dans la plage d'appel est valorisée par des points d'ancienneté calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2020. L'explication de la différence entre 2019 et 2020 s'explique ainsi : le barème de 2019 prévoyait des tranches entre 0 et 11 mois 29 jours (et ainsi de suite) pour le calcul de l'ancienneté dans l'échelon. Le programme informatique pallie le problème en prenant en compte la règle suivante : 1 mois = 30 jours. Ce qui explique que les points d'ancienneté dans l'échelon n'ont pas augmenté entre 2019 et 2020.

En effet, depuis la mise en place du nouveau système en 2018, le SNUipp-FSU dénonce au niveau national l'absence de points gagnés d'une année à l'autre en fin de 10ème échelon. Le changement de paramétrage du logiciel national a enfin corrigé le tir : si ces collègues voient leur barème stagner cette année, c'est qu'ils ont bénéficié de 10 points de trop les années précédentes ! La logique est rétablie : dès à présent, une année supplémentaire apportera 10 points de plus à chaque promuable (ou 20 points en passant au 11ème échelon).

Le problème rencontré cette année est dû :

- à la rédaction du tableau de calcul de l'ancienneté dans la plage d'appel qui entraîne une lecture erronée : 10ème échelon 3 ans d'ancienneté au 31 août de l'année en cours doit se lire "dans la 3ème année du 10ème échelon" (et non pas 3 ans révolus)
- à une imprécision des informations communiquées par la DIPER aux délégués du personnel qui indique par exemple "4 ans 00 mois 00 jour" d'ancienneté dans le 10 ème échelon, alors qu'elle est en réalité au 31 août de **3 ans 11 mois et 29 jours**. Il manque également dans le tableau d'avancement la date de la dernière promotion.

Ces stagnations de barème que contestait jusqu'à présent le SNUipp-FSU 01 sont donc désormais corrigées.

C) Ce que conteste toujours le SNUipp-FSU 01

- **L'iniquité manifeste de traitement est toujours en vigueur :**

Le tableau d'avancement 2020 est composé des promouvables 2018 évalués sans RDV de carrière et des promouvables 2019 et néo-promouvables 2020 évalués avec RDV de carrière. Sans possibilité de recours pour ces

derniers, sachant que les avis sont gravés dans le marbre. Pour le SNUipp-FSU, il n'est pas acceptable que les avis restent figés pour toutes les campagnes d'accès à la Hors-Classe ultérieures. Nous continuons de dénoncer le fait que certains collègues auront « A consolider » pour le reste de leur carrière, sans espoir d'une revalorisation de leur appréciation. N'ont-ils pas le droit de progresser ? Quel manque de bienveillance envers les personnels ! Les enseignants doivent tous être reconnus pour travailler efficacement en équipe et non pas « mis en concurrence » pour accéder à la hors-classe. Nous remercions de faire à nouveau remonter ces éléments au niveau ministériel.

L'IA s'engage à nouveau pour faire remonter ces remarques.

D) Prise en compte des futurs retraités

En préambule, le SNUipp-FSU 01 s'inquiète de la non diffusion de la circulaire 2020 de départ à la retraite.

La DASEN indique qu'elle n'est à ce jour pas parue ! Toutefois, le calendrier reste le même (délais de 14 mois entre le dépôt de la demande et le départ effectif). Nous contacter pour diffusion de la circulaire 2019 car les PE souhaitant partir à la retraite à la rentrée 2021 ont jusqu'au 30 juin pour renvoyer leur dossier au rectorat.

La note de service du 30 12 2019 (point 5) indique ceci : d'une part, le barème revêt "un caractère indicatif" qui aide les DASEN à établir leur tableau d'avancement, et d'autre part, "Dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, vous porterez une attention particulière aux agents qui arrivent en fin de carrière."

Demande conjointe du SNUipp-FSU et du Se Unsa suite à la dernière CAPD : Nous revenons sur la situation les collègues qui partiront à la retraite en septembre 2021 et tout particulièrement des anciens instituteurs : ces collègues doivent faire l'objet d'un traitement particulier et être promu dès maintenant. Ils doivent pouvoir être identifiés par vos services dans la mesure où ils ont déposé leur demande au minimum 14 mois avant.

Nous demandons donc que les modifications soient apportées au tableau d'avancement de la Hors-classe et qu'une vigilance soit apportée, afin qu'aucun collègue ne se retrouve lésé.

Réponse DIPER : nous avons ciblé les PE nés en 1959 et avant et demandé aux services du rectorat pour la transmission d'une liste.

Ce point est étudié en séance. L'IA indique qu'elle a comptabilisé parmi les promouvables non promus :

- Une seule demande de départ à la retraite à la rentrée 2021 parmi les ex-instits
- 14 collègues en fin de carrière (1 né.e en 1955, 6 en 1959 et 7 en 1960)

L'IA précise que la limite d'âge d'exercice est de 67 ans. Elle parle de responsabilisation des personnels qui de son point de vue n'ont déposé de demande de départ à la retraite car ils ne souhaiteraient pas partir.

Or pour le SNUipp-FSU 01, il est important de changer de paradigme : c'est peut-être parce que ces collègues ne sont pas promus qu'ils ne partent pas tout de suite à la retraite !

L'IA propose donc de promouvoir 2 personnes en fin de carrière, en lieu et place des 2 collègues initialement promu.e.s (dans la limite du contingent de 189 promotions cette année).

Le SNUipp-FSU 01 demande à ce que la prise en compte des dépôts de dossiers de départ à la retraite soient pérennes, afin que les collègues en fin de carrière concernés puissent avoir la garantie de vivre leur dernière année d'enseignement en étant promu à la Hors-Classe, d'autant que les opérations de promotions seront désormais uniquement gérées par l'administration. L'IA botte en touche en répondant que « la règle est d'observer et prendre en considération les personnels. Nous favorisons les situations dont nous avons connaissance. Il faut que les personnes déclarent leur intention. Toutes les personnes qui figurent sur notre tableau méritent la HC. »

Enfin, une dernière situation est en attente de vérification (détachement). Si ce.tte collègue devait intégrer le tableau des promouvables, son éventuelle promotion sera étudiée très rapidement (attente d'éléments de confirmation de la part du Rectorat).

En conclusion :

- Contingent de 189 promotions
- 186 premiers promus
- 2 promotions au titre de la fin de carrière
- 1 situation en attente

Mise aux voix :

- 12 pour (administration + UNSA)
- 0 contre
- 7 abstentions (SNUipp-FSU et FO)

Le SNUipp-FSU 01 fait le choix de s'abstenir pour 3 raisons :

- Ce n'est pas aux délégués des personnels de choisir qui sera promu à la place de qui
- Il n'y a aucune garantie à ce que tous les collègues en fin de carrière souhaitant partir à la retraite en 2021 soient promus dès 2020 (l'IA s'est concentrée sur les ex-instits seulement)
- Il n'y a aucune garantie à ce que la prise en compte des fins de carrière soit effective lors des prochaines campagnes de promotion, en l'absence des délégués du personnel !

E) Conclusion

C'est la dernière CAPD "promotion à la Hors Classe" dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique. Le SNUipp-FSU 01 est s'inquiète de la gestion future des promotions à la HC en dehors de tout dialogue social et d'opérations de contrôle, sachant que depuis la mise en place du nouveau système en 2018, chaque année a connu son lot de changement :

- le tableau 2018 a été révisé avec la modification des discriminants à l'issue du dialogue social
- la communication des promotions à la HC 2019 a connu des erreurs impactant de mémoire 52 collègues
- le tableau 2020 comportait des anomalies du à un nouveau paramétrage de l'application nationale, changement non communiqué aux délégués du personnel. Le dialogue social a permis aux collègues en fin de carrière de partir en retraite avec la garantie d'être promus, conformément aux engagements du PPCR.

Mais l'an prochain sans les délégués du personnel, comment les opérations vont elles se dérouler ?

