

# Carrière : des questions, des réponses...

*Par un courrier en date du 11 octobre 2018, le SNPDEN interpellait le ministre sur plusieurs questions relatives à nos carrières et rémunérations. Le 20 décembre dernier, le ministère répondait. C'est à la lumière des mandats que les adhérents confient à l'exécutif qu'il faut relire ce courrier qui annonce l'ouverture d'une phase de dialogue au cours de laquelle nous rappellerons avec détermination nos revendications.*



*Christel BOURY  
secrétaire nationale  
commission carrière*

## **MOTION 15: FAISANT FONCTION ET AMÉNAGEMENT CONCOURS MOTION 10: FORMATION**

**Courrier du SNPDEN au ministre, le 11 octobre 2018** / **Réponse du ministre, le 20 décembre 2018**

« L'histoire démontre que notre institution évolue quand, au plus près des établissements, des femmes et des hommes s'impliquent et soutiennent la volonté politique. Les personnels de direction sont un rouage essentiel de la réussite de tout projet dans l'enseignement secondaire [...]

[...] « je suis très sensible au rôle des personnels de direction et conscient de l'importance de leurs missions » (Concernant les questions recrutement, formation et parcours de carrière) « les premières traductions devraient être concrétisées à la rentrée 2020, avec l'évolution du concours interne [...] vers une plus grande reconnaissance de la valeur professionnelle et l'augmentation de la proportion des recrutements par voie de liste d'aptitude qui permettra de fluidifier l'accès des personnels qui font fonction. S'agissant de ces derniers un état des lieux de leur situation indemnitaire sera dressé, avec pour objectif une amélioration de leur régime à l'horizon 2020 ».

## **MOTION 3: PROMOTIONS A LA HORS CLASSE**

« La mise en place de PPCR et la fusion des deux classes en une classe unique d'accueil ont augmenté de manière mécanique le vivier des promouvables à la hors classe. Il nous paraît indispensable que le ratio actuel soit significativement relevé afin de rendre effective la promesse ministérielle d'une promotion pour tous au cours de la carrière ».

« S'agissant de la gestion de votre carrière, la fusion des deux classes en une classe normale, par ailleurs revalorisée, [...] avec la création d'un échelon spécial au sommet de la hors classe, échelon permettant, au terme de sa montée en charge, l'accès à la HÉ à 10 % de l'effectif du corps, représente une avancée récente significative. En revanche, il convient de corriger l'engorgement au sommet de la classe normale. C'est pourquoi, j'ai demandé à la DEGRÉ de saisir le guichet unique d'une demande d'augmentation du taux de promotions à la hors classe, afin de garantir le niveau des promotions ».

#### MOTION 4: ACCÈS A L'ÉCHELON SPÉCIAL

« Nous souhaiterions également que soient revues les conditions, actuellement trop restrictives, d'accès à l'échelon spécial ».

« Je suis par ailleurs tout à fait disposé à examiner avec vous la question des conditions d'accès à ce nouvel échelon spécial ».

#### MOTION 1: HARMONISATION DES CALENDRIERS, DES PROCÉDURES DE MUTATION ET D'ÉVALUATION

« Nous souhaitons pouvoir travailler avec la DGRH du Ministère afin d'aboutir à une harmonisation des procédures d'évaluation qui fasse que les temps d'évaluation de la lettre de mission et l'évaluation prospective ne soient plus discordants et aussi que ces évaluations tiennent compte de l'ensemble des missions confiées aux personnels de direction ».

(Les compétences) « doivent être reconnues par une évaluation qu'il conviendra de repenser ».

#### MOTION 2: CARRIÈRES DES FEMMES

« Nous souhaitons une intervention forte de votre part en direction des académies dont les pratiques (concernant la gestion des carrières des femmes) sont, aujourd'hui, relativement hétérogènes [...] pour arriver à un traitement équitable de carrières à la fois pour les évaluations et pour les promotions ».

« En matière d'égal accès des femmes aux promotions et aux postes à responsabilités, j'ai la même attention que vous, et des instructions sont systématiquement données en ce sens par voie de circulaires ».

#### MOTION 14: CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

[...] « notre organisation porte depuis 2015 l'idée d'une refonte complète du classement des établissements [...] Il n'est en effet plus acceptable que des collègues voient leur rémunération baisser à l'occasion d'une promotion [...] ou d'une baisse des effectifs qui ne peut en aucun cas leur être imputée ».

« S'agissant de la révision générale du classement des établissements [...], une réflexion sera menée dès le début de l'année 2019 avec l'ensemble des parties concernées pour examiner dans quelle mesure il est possible d'en faire évoluer les principes et les modalités afin que les compétences détenues soient pleinement reconnues [...].

#### MOTION 6: CLAUSE DE MAINTIEN MOTION 7: MODIFICATION DE LA CLAUSE DE PÉNIBILITÉ

« Dans l'attente d'une refonte complète de ce système, nous demandons, à minima, que les collègues dont l'établissement est déclassé puissent conserver l'intégralité de leur NBI, et non plus uniquement celle de leur BI, et ce entre deux classements. Par ailleurs, force est de constater que ces indemnités n'ont connu aucune évolution depuis leur création. Il nous semble donc nécessaire que le nombre de points d'indice les composant soit majoré de manière substantielle ».

« J'entends votre souhait de voir aussi augmenter le nombre de points de NBI, mais je vous alerte sur le fait qu'il ne me paraît pas envisageable d'obtenir une évolution rapide de ce dispositif interministériel ».

#### MOTION 16: COMPTE ÉPARGNE TEMPS

« Nous souhaitons une intervention forte de votre part auprès de chaque recteur afin que cessent ces fins de non-recevoir systématiques ».

[...] « En ce qui concerne la question du temps de travail, la DGRH va rappeler aux recteurs d'académie la nécessité de permettre à chacun d'exercer son droit à ouvrir un compte épargne temps s'il le désire ».

#### MOTION 11: INDEMNITÉS CHEF D'ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL ET TUTEUR

#### MOTION 12: IF2R MOTION 13: IMPD

(Concernant les indemnités de tuteur et de chef d'établissement d'accueil) « Nous souhaitons que ces indemnités puissent être augmentées et qu'elles correspondent à minima à l'équivalent de trois IMP ».

« S'agissant du volet indemnitaire, je vous propose d'engager courant 2019 une réflexion sur ce thème. Elle devra s'attacher à prendre en compte l'ensemble des contraintes du métier de personnel de direction, tant en termes de présence dans les établissements qu'en termes d'évolution de ce dernier ».

« Cette indemnité (l'IF2R) actuellement triennale, doit être significativement augmentée mais aussi donner lieu à un versement annuel, cohérent avec la mise en place du prélèvement de l'impôt à la source. [...] Nous souhaitons aussi une refonte de l'IF2R [...] Nous souhaitons à la fois une revalorisation de la part F mais aussi l'augmentation du montant de référence de la part R dans une fourchette triennale de 4000 à 8000 euros ».

« Enfin la réforme du baccalauréat, que notre organisation syndicale soutient, et celle du lycée à venir, vont considérablement modifier nos pratiques professionnelles, notamment en ce qui concerne les examens et concours. Il nous semble indispensable que ces missions soient reconnues et qu'une rémunération particulière soit actée pour celles et ceux qui organisent tout examen ou concours national dans les établissements scolaires ».

# CAPN promotions

*Nous vous avons déjà expliqué dans une lettre hebdomadaire les rocambolesques circonstances de la CAPN avortée de décembre, la surprise des organisations syndicales présentes qui s'aperçoivent que des dizaines de promotions proposées par les CAPA ont disparu de la CAPN, et la décision unanime de ne pas siéger. Puis sont venues les explications du ministère. Pression de Bercy, inattention au MEN. Heureusement, la vigilance et l'intransigeance syndicales ont ramené les chiffres de promotions aux engagements initiaux. Nous reproduisons ici les deux liminaires des deux CAPN. Nous y ajoutons quelques éléments de commentaires pour cette session de promotion 2019.*

## Discours liminaire CAPN promotions du 18 décembre 2018

Madame la directrice, Madame la sous-directrice, Mesdames et Monsieur les recteurs, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPN,

Je voudrais personnellement profiter de ce temps de parole pour remercier l'ensemble de mon équipe d'élus commissaires paritaires, car si notre victoire aux élections a de nouveau été importante, une partie des élus sera renouvelée dès le mois de janvier, et nous allons voir partir quelques piliers de notre délégation. C'est un travail collectif que nous avons mené pendant ces 4 années bien remplies, et le départ de certains laissera un vide même s'ils ont déjà été appelés à d'autres fonctions... syndicales. Je voudrais au nom de tous remercier publiquement M<sup>me</sup> Fernande Margarido, M. Philippe Vincent, M. Stéphane Allemand,

M. Dominique Harismendy, M. Hugues Lenoir, M<sup>me</sup> Susanna Deutsch, M<sup>me</sup> Aurore Méténier, M. Jérôme Naime et M<sup>me</sup> Valérie Neumann pour le temps passé et le travail au sein de notre équipe. Vous noterez que l'ordre tient au nombre de mandats, et nullement à la parité. Je salue également nos deux collègues d'Indépendance et Direction qui ne siégeront plus, ainsi que M. Ville qui semble-t-il quitte la DGRH.

Nous voudrions aussi remercier vos services pour les documents préparatoires à la CAPN reçus deux week-end en amont de cette commission, et pour l'organisation d'un groupe de travail sur le passage à l'échelon spécial, qui permettent à tous les membres, et à tous les syndicats de s'exprimer, avant la tenue de la commission paritaire nationale. Il est d'ailleurs regrettable que peu d'aca-



Laurence COLIN,  
coordonnatrice des commissaires paritaires

démies en aient réunis et que là où ils se sont tenus, comme ils n'ont pas donné lieu à un compte rendu officiel, les remarques émises semblent souvent avoir « disparu » ce qui remet en cause leur légitimité et leur efficacité, comme à Strasbourg. Nous en profiterons pour rappeler que le délai légal de transmission des procès-verbaux est de 1 mois, ce qui n'est respecté que dans de rares académies, et ne nous permet pas toujours d'avoir les éléments pour formuler nos propres remarques.

Néanmoins, la lecture de ceux communiqués donne lieu aux commentaires suivants.

Pourriez-vous réexpliquer à certaines académies

- comme La Martinique, les règles qui déterminent les membres autorisés à siéger pour les promotions à la Hors

Classe de façon à ce qu'ils ne demandent pas à un collègue élu en classe normale et non promouvable de sortir ?

- comme Limoges ou Nice, que les documents préparatoires doivent être envoyés à tous les membres, qu'ils soient promouvables ou non, et même s'ils ne peuvent assister à une partie de la commission, voire ne sont pas convoqués pour l'échelon spécial ?
- comme à Bordeaux, que la clause de sauvegarde pour la Hors classe ne s'applique qu'aux reçus concours C1 qui avaient DÉJÀ 6 ans d'ancienneté de personnel de direction lorsque les textes ont été modifiés, c'est-à-dire en 2017 ? Heureusement, à partir des promotions 2020 cette règle ne s'appliquera plus et nous n'aurons donc plus d'erreurs.
- que si l'ordre des propositions reste figé entre la CAPA et la CAPN en Hors classe, cet ordre peut être modifié pour l'échelon spécial et que les noms en fin de liste peuvent être intégrés en rang utile.
- Comme à l'AEFE que rien ne remplace une réunion en présentielle, et qu'un échange de mails, même nourri ne suffit pas.

Nous voudrions revenir sur plusieurs aspects des critères de promotions et notamment sur les comptes rendus d'évaluation professionnelle. Vouloir retenir le critère « objectifs dépassés » peut sembler une bonne idée, mais pose le problème de la temporalité des lettres de mission et de leur évaluation, comparée au calendrier d'occupation d'un poste. Lorsqu'un collègue est évalué pour sa lettre de mission alors qu'il est depuis moins d'un an sur un poste, l'évaluateur ne pourra pas cocher cette case et afficher des objectifs dépassés ce qui est pénalisant pour sa promotion.

Cela pose aussi la question de la date des comptes rendus pris en compte, et sur Rennes, M<sup>me</sup> la rectrice répond que, je cite : « le circuit des signatures n'est pas arrivé à son terme », avec parfois 9 mois entre l'entretien et la notification au collègue, ce qui produit une inégalité entre les personnels. Et que penser, toujours sur Rennes, de règles de promotions listées par M<sup>me</sup> la rectrice, et de propositions de promotions qui contrevennent ensuite aux mêmes règles car semble-t-il toute règle énoncée par

M<sup>me</sup> la rectrice peut subir, à son initiative, des exceptions. De quoi nous laisser tous perplexes...

Nous aimerions savoir ce que sont devenues les fiches d'appréciation remplies par les Recteurs, et qui n'ont été communiquées ni aux représentants syndicaux, ni aux intéressés. Ont-elles été renseignées avant ou après les CAPA ? Et vous ont-elles été communiquées ? Pourront-elles servir aujourd'hui pour faire certains choix ?

Nous regrettons aussi cette année d'avoir un refus de certains Recteurs d'inscrire au moins un adjoint sur la liste des promotions à la Hors classe ; ainsi que des propositions de listes déjà complètes où l'argument pour n'accepter aucune proposition complémentaire revient à dire qu'il faudrait retirer quelqu'un de cette même liste. Peut-être qu'il serait possible de maintenir un espace un peu plus large pour un réel dialogue dans certaines académies.

Nos propos liminaires ne seraient pas complets sans quelques chiffres. Nous souhaiterions vous remercier pour les efforts demandés concernant la parité. Certaines académies ont particulièrement respecté cette règle, et beaucoup l'ont mentionnée dans leurs critères.

Nous avons bien noté les 22 promotions supplémentaires en Hors classe cette année. Cependant nous remarquons que si le ratio de promus augmente de 7,3 à 8,2 % cette année, il n'en reste pas moins insuffisant pour alimenter le vivier de promouvables à l'échelon spécial. Nous vous rappelons que le mandat du SNPDEN-UNSA prône un ratio de promotions de 25 % à la Hors Classe, et insistons sur le fait que cette augmentation est indispensable pour fluidifier les promotions et résorber l'engorgement douloureux du 10<sup>e</sup> échelon de la classe normale, notamment pour les collègues à qui le PPCR n'a apporté aucune amélioration salariale. Nous tenons à dire haut et fort notre plaisir de constater que le PPCR, tant décrié par d'autres syndicats, permettra en 2019 à pas moins de 406 collègues d'accéder à l'échelon spécial contre 283 en 2018.

Pourrait-on savoir comment vous avez ventilé les propositions de promotions à l'échelon spécial ? Si on compare des académies qui comportent respectivement

78, 80, 80 ou 89 promouvables, elles obtiennent 18, 20, 25 et 25 promotions. D'où vient ce différentiel ? Si on exclut les DOM, nous notons qu'il vaut mieux être en poste à Orléans-Tours, Lyon ou Nancy-Metz qu'à Amiens ou Paris. Nous précisons que nous comprenons parfaitement le ratio en faveur de Créteil au vu de la particularité de l'académie et des conditions de travail.

Nous terminerons nos propos en remarquant que certaines académies se sont distinguées en proposant à l'échelon spécial des collègues promus à la Hors classe en 2018. Vous avez fait le choix de systématiquement déclasser ces collègues et de les faire sortir des listes cette année, sauf à Montpellier, où ils étaient trop nombreux, et où vous proposez de garder les 3 plus âgés afin que l'académie ne perde pas de promotions. Peut-être que cette règle aurait mérité d'être précisée aux recteurs avant la tenue des CAPA, ce qui aurait sans doute permis d'éviter cet écueil.

Mais nous ne manquerons donc pas de vous faire des propositions, dont une avec effet retraite pour l'académie de Nice, ce qui permettrait de retrouver une certaine parité et de relever le taux de promotions des principaux. Nous avons d'ailleurs bien vu que vous aviez proposé de repêcher des collègues femmes, ce qui tend à prouver que certaines académies ont encore des difficultés à atteindre cette fameuse parité. Sans doute un problème d'évaluation...

Enfin, nous espérons que l'effet mémoire sera respecté pour tous les collègues dont les noms figurent sur les propositions des recteurs, et qui n'auront pu être retenus cette année faute de possibilités. Et nous aimerions attirer votre attention sur les difficultés de promotion pour les collègues intégrés alors qu'ils étaient agrégés hors classe lors de la réussite au concours. Le PPCR aura sans doute atteint là ses limites.

En conclusion, de quels documents disposerons-nous dans le cadre de SIRHEN pour préparer la CAPN des mutations ? Cela afin de nous permettre de mieux anticiper dans ce cadre la restriction du nombre des commissaires paritaires.

Au nom de tous les collègues du SNPDEN-UNSA, je vous remercie pour votre écoute.

# Déclaration liminaire CAPN du jeudi 10 janvier 2019

M<sup>me</sup> la Cheffe de service, M<sup>me</sup> la sous-directrice de l'Encadrement, Mesdames et Monsieur le Recteur, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPN.

Les représentants du SNPDEN-UNSA ont hésité avant de faire une déclaration liminaire, mais si nous vous la promettons plus brève que celle de décembre 2018 car les points relevés restent toujours d'actualité, il nous semblait nécessaire de faire, officiellement, un point sur la situation.

Nous sommes les premiers à déplorer ce qui s'est passé lors de la CAPN du 18 décembre, mais nous pensons tous, être en accord pour dire que cela ne pouvait pas se dérouler autrement en raison des circonstances :

- le quorum était atteint et la séance avait donc été ouverte ;
- les documents préparatoires faisaient état d'un nombre de promotions légèrement en hausse à la Hors Classe pour un ratio de 8,2 % contre 7,3 en 2018 ;
- les déclarations liminaires se félicitaient toutes de ce gain ;
- puis votre réponse, désolée, nous annonçait, alors que de nouveaux documents étaient distribués en séance, une baisse de 53 promotions, imposée par le guichet unique.

Baisse contraire aux engagements pris en 2017, et qui garantissaient un nombre minimal de promotions à la Hors Classe, supérieur à ce qui nous était annoncé ce jour-là. Nous nous interrogeons d'ailleurs toujours sur ce qui a pu conduire à cette baisse, une erreur technique ne nous paraissant pas être la seule réponse fondée au vu du déroulement des événements.

Heureusement, suite à notre déclaration commune et à notre départ inédit de cette CAPN, les documents proposés aujourd'hui sont ceux proposés initialement.

Ou du moins, nous l'espérons...

Mais au-delà de ces chiffres, le SNPDEN-UNSA, et nous en sommes convaincus, nos collègues des autres syndicats, réaffirment la nécessité de revoir, à la hausse,

le ratio de promotions à la Hors Classe, seule possibilité actuellement de garantir au moins une promotion à tous les collègues, quel que soit leur statut à l'entrée dans la fonction. Il est impératif que de réelles discussions s'engagent avec le ministère, alors que les personnels de direction sont, non seulement sollicités, mais soumis à rude épreuve avec la mise en place du nouveau baccalauréat et les réformes du lycée et de la voie professionnelle. Les grèves de lycéens de décembre ont ajouté au stress et à la pression qu'ils subissent et les discussions autour des DGH ne s'annoncent pas aisées. Nous en avons pour preuve, le nombre de collègues qui n'ont pas pu effectuer la rentrée de janvier, et celui des mauvaises voire dramatiques nouvelles sur leur état de santé, reçues depuis quelques jours.

Sur cette note, grave mais malheureusement réaliste, les représentants du SNPDEN-UNSA nous souhaitent des débats sereins et fructueux.

## La CAPN Promotions en chiffres

### PETIT RETOUR CHIFFRÉ SUR LA CAPN

- **En Hors Classe**

- Il y avait 5753 promouvables soit 45 % de femmes et 55 % d'hommes.
- En académies, étaient proposés 46,4 % de femmes et 53,6 % d'hommes.
- Hors académies, 28 % de femmes sont proposées contre 72 % d'hommes, ce qui correspond au vivier, les hommes étant beaucoup plus nombreux.
- 2019 verra donc 475 promotions contre 453 en 2018, soit une augmentation de 22 promotions obtenues de haute lutte. Le ratio de promotions passe donc de 7,3 % à 8,2 %. En ce qui concerne les commentaires, nous renvoyons aux deux discours liminaires.

Nous vous rappelons que les listes issues des débats en CAPA sont validées en CAPN, sauf erreur sur la promouvabilité d'un collègue proposé. L'ordre n'est pas modifié, et le collègue en liste supplémentaire bénéficiera, l'an prochain,

de l'effet mémoire, sauf événement très particulier.

- **À l'échelon spécial**

- L'effectif actuel du corps est de 14316 personnels de direction en activité. C'est à ce nombre que s'applique le ratio de 6 % pour 2019 selon les accords du PPCR. Ce qui fait 859 personnes à l'échelon spécial.
- Actuellement, l'effectif du corps à l'échelon spécial s'élève à 453 personnels de direction. Il restait donc 406 promotions possibles au titre de 2019, alors que 1576 collègues étaient promouvables, soit 595 femmes (38 %) et 981 hommes (62 %).
- En académies, 385 promotions seront prononcées, 235 hommes (61 %) pour 150 femmes (39 %).
- Hors académies, 7 femmes seront promues (33 %) et 14 hommes (66 %).

Nous vous rappelons que l'ordre des propositions issues des CAPA pouvait être modifié en CAPN, d'où les listes supplémentaires qui avaient été demandées en CAPA.

Le ministère nous a fourni deux listes : celle des propositions des recteurs remontées à l'issue des CAPA, et une deuxième correspondant aux propositions du ministre.

En fait, une seule modification : le retrait des listes principales des collègues ayant obtenu une promotion à la Hors classe en 2018, remplacés par des collègues en liste supplémentaire, prioritairement de sexe équivalent, ou en cas de non proportionnalité, par des femmes.

Nous tenons à réaffirmer que nous ne siégeons pas en CAPN pour décider du mérite de tel ou tel collègue, et nous nous sommes attachés à défendre les collègues, partant à la retraite, qui, en position non éligible, ne pourraient pas bénéficier de cette promotion. Ce critère était encore plus important s'ils occupaient un poste dans un établissement de catégorie inférieure à la catégorie 4, car cette promotion avait un impact direct sur leur retraite et le montant de leur pension.

Il faut maintenant continuer collectivement à nous battre pour accroître le ratio de promotions à la Hors classe. La reprise des négociations est prévue pour le 24 janvier, nous serons présents pour vous défendre. □