



Réunion au Ministère **sur l'avancement à la Hors-classe**

La campagne 2017 (CAPD en juin 2017) sera la dernière avec le barème actuel et le ratio devrait être porté à 5,5%.

A compter de 2018, le ratio sera augmenté de manière à garantir le même nombre de promotions à la hors classe puisqu'il faudra être dorénavant au moins au 9ème échelon avec 2 ans d'ancienneté et non plus au 7ème échelon pour être promouvable.

Le ministère s'est bien engagé sur un flux de promu-es garanti et en augmentation les prochaines années.

Ainsi, il se fixe l'objectif, pour 2020, d'harmoniser les ratios 1^{er} et 2^e degré. Ceci correspondra proportionnellement à un ratio de 12 ou 13% à cette date.

Sur la transposition de PPCR dans l'éducation, les prochains groupes de travail au ministère porteront sur le barème de la classe exceptionnelle et sur l'évaluation.

La discussion sur le **futur barème de la hors classe** devrait se faire **avant le mois d'avril** : il prendra en compte l'ancienneté dans le 9^{ème} échelon à compter de la 3^{ème} année et l'avis de l'IEN (ou la dernière note attribuée).

Le poids respectif de chacun de ces éléments sera au cœur des discussions. L'objectif pour le SNUipp-FSU est que le barème attribué permette l'accès de tous à la hors classe le plus tôt possible.

1) Accès à la hors classe : campagne 2017

Le barème appliqué est le suivant pour une situation au 31/08/2017 :

- Note au 31/12/2016 (éventuellement corrigée)
- Echelon x 2
- Points supplémentaires
 - si direction d'école (y compris chargé-e de classe unique) : 1 point
 - si CPC : 1 point
 - si exercice en REP : 1 point ou en REP+ ou écoles zone violence (BO 16/1/2001) : 2 points à la condition d'exercice depuis 4 ans dans la même école ou le même établissement.

Calendrier des CAPD

Les CAPD pour l'avancement à la hors-classe devront se tenir dans tous les cas avant le 30 juin 2017 du fait de la mise en œuvre des dispositions PPCR (reclassement) à partir du 1er septembre 2017.

Enseignants retraitables

Pour « compenser » la perte du passage au grand choix pour les enseignants proches de la retraite, le SNUipp-FSU a proposé une bonification de 5 points

pour les enseignants ayant ouvert leurs droits à retraite au 1^{er} septembre 2017.

Cela permettrait de garantir à ces enseignant-es au 11^e échelon avec une note de 15 ainsi qu'à ceux au 10^e échelon avec une note de 17 d'atteindre la hors-classe avant leur départ en retraite.

Le ministère reconnaît que la formulation actuelle de la note de service demandant aux Dasen de porter « une attention particulière » aux PE classés au 11^e échelon et non promus est peu opérationnelle.

Pour autant, il n'envisage pas pour l'instant de décliner cette attention en éléments tangibles du barème. Il ne veut opérer aucun changement dans le barème actuel dont l'application informatique est déjà programmée. Nous poursuivons nos interventions auprès du Ministère et les élu-es du SNUipp-FSU 67 interpellent l'Ia-DASEN sur les modalités concrètes de mise en œuvre de cette attention particulière (bonification, correctif de note,...).

Sur le bilan de la campagne 2016

[Voir document en pièce jointe](#)

Des inégalités d'accès selon les fonctions exercées

Ce tableau représente le ratio entre le pourcentage de promus comparé au pourcentage de promouvables selon les fonctions exercées. Lorsque ce **ratio est supérieur à 1** pour une fonction, cela **signifie** que **cette fonction offre un taux de promotion à la hors-classe plus important que la moyenne.**

| | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Conseiller pédagogique | 3,36 | 5,20 | 3,39 |
| Directeur | 1,94 | 2,15 | 2,00 |
| Ens. spé. hors classe dont Rased | 2,00 | 1,85 | 1,87 |
| Enseignant spé. en classe | 1,17 | 1,00 | 1,10 |
| Adjoint en classe | 0,71 | 0,65 | 0,71 |
| Remplaçant | 0,59 | 0,67 | 0,66 |

La modification du barème en 2015 en octroyant 1 point pour l'ensemble des directrices et directeurs d'école ainsi que pour les conseillers pédagogiques a surreprésenté encore davantage ceux-ci uniquement cette année-là. L'année 2016 marque un retour à une surreprésentation légèrement supérieure à celle de 2014.

Des inégalités d'accès selon le genre

Ce tableau représente le ratio entre le pourcentage de promus comparé au pourcentage de promouvables selon le genre.

| | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------|-------------|-------------|-------------|
| Femmes | 0,95 | 0,85 | 0,89 |
| Hommes | 1,70 | 1,67 | 1,53 |

En moyenne les femmes ont un taux de promotion à la hors-classe moins important que la

moyenne tandis que les hommes ont un taux de promotion largement supérieur à la moyenne.

Les seules fonctions exercées n'expliquent pas à eux seules ces inégalités. Quelle que soit la fonction exercée, le pourcentage d'hommes promu est toujours supérieur au pourcentage d'hommes promouvables.

Par exemple, chez les directrices et directeurs d'école, les femmes ont un ratio de promus comparé aux promouvables de 0,91 contre 1,32 pour les hommes. Ou chez les adjoint-es, le ratio des femmes est de 0,92 contre 1,58 pour les hommes.

D'autres éléments du barème, comme la note ou des déroulements de carrière ralentis, creusent ces inégalités entre les femmes et les hommes.

Si ces inégalités diminuent légèrement depuis 2014, elles restent malheureusement très marquées ; ce qui est inacceptable.

Un fléchissement de la surreprésentation de l'éducation prioritaire

Ce tableau représente le ratio entre le pourcentage de promus comparé au pourcentage de promouvables parmi les enseignant-es exerçants en éducation prioritaire.

| | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Education prioritaire | 0,97 | 1,29 | 1,17 |

La modification du barème en 2015 avec l'octroi de 2 points en REP+ et en école classée « politique de la ville » contre 1 point auparavant pour l'ensemble de l'éducation prioritaire avait contribué à surreprésenter ces enseignants parmi les promus à la hors-classe.

La modification du barème en 2016 avec la condition d'exercice de 3 ans en éducation prioritaire conditionnée à un exercice sur la même école et non plus largement au sein de l'éducation prioritaire a légèrement restreint cette surreprésentation. Elle devrait encore faire fléchir avec la modification du barème en 2017 où la condition d'exercice sera de 4 ans dans la même école.

Au 11^{ème} échelon : l'ancienneté pour accéder à la hors classe se réduit mais il reste des oubliés

Parmi les promus classés au 11^e échelon (7 135 au plan national), une très forte majorité (6 706) ne fait qu'un passage de moins d'une année dans cet échelon avant de passer à la hors-classe.

Ce nombre est en très forte augmentation depuis 2014 où seul-es 4818 enseignant-es étaient dans ce cas de figure.

Cette évolution positive est due à l'augmentation du ratio promus/promouvables et donc au nombre de promotions.

Après la campagne 2016 de promotions à la hors-classe il restait encore 2 030 PE au 11^e échelon. Si ce nombre est en diminution par rapport à l'an dernier, 2 600, il reste encore trop élevé. Parmi eux, il reste encore 58 PE ayant une ancienneté dans le 11^e échelon supérieure à 5 ans.

De plus en plus de 10^{ème} échelons promus

Le poids des enseignants au 10^{ème} échelon promus à la hors classe augmente considérablement. Il est passé de 14% en 2014 à 32,23% en 2015 pour atteindre 37,49% en 2016. Cela est également dû à la hausse du ratio promus/promouvables.

Avec la poursuite annoncée de l'augmentation du ratio, la part des enseignants au 10^{ème} échelon promus à la hors classe va continuer à augmenter.

De façon plus marginale, 41 enseignants ont été promu-es avant d'atteindre le 10^{ème} échelon.