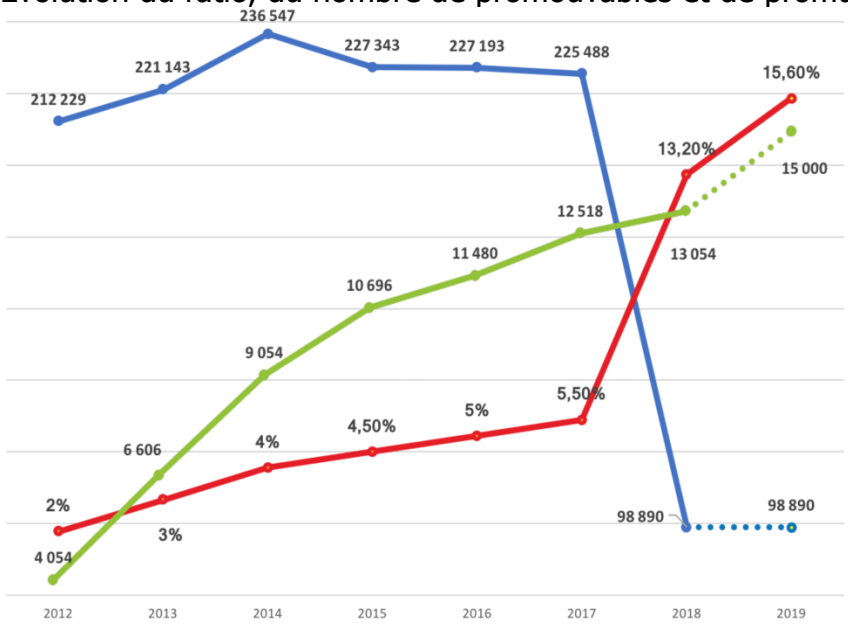
Résultats de l'enquête
Accès à la hors classe 2018

LE Snuipp-FSU a réalisé en septembre-octobre une enquête sur la campagne d'accès à la hors classe 2018.

1. Des chiffres

Promouvables et promu-es (90 réponses)
Il y a 88 940 promouvables et 11 751 promu-es. Le ratio est de 13,21%.
Selon les départements ce ratio varie entre 11,30% et 14,20% (il y a deux extrêmes : 9,25 et 16,4).

Evolution du ratio, du nombre de promouvables et de promu-es depuis 2012



ratio nombre de promouvables nombre de promu-es

Sources : Bilan de la campagne d'avancement de grade 2017 des PE, MEN.
Projection des promouvables et promus 2019

Le changement de périmètre des promouvables a fait baisser leur nombre. La hausse du ratio a permis d'augmenter (légèrement pour 2018 avant une forte hausse en 2019) le nombre de promotions.

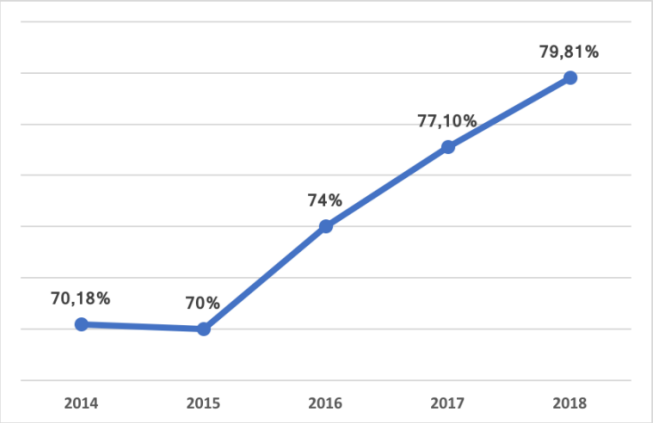
Femmes-hommes
Elles représentent 83,05% des promouvables. Selon les départements, ce taux varie entre 75,31% et 89,11%.

Elles représentent 79,81% des promu-es.
Selon les départements ce taux varie entre 64,37% et 92,37%:

- 80% ou plus dans 37 départements
- Entre 75% et 80% dans 27 départements
- En dessous de 75% dans 19 départements

C'est mieux qu'en 2017 où 77,1% des promu-es étaient des femmes. Cependant ce n'est pas encore à la hauteur de leur représentation dans le corps des PE (84,2 %) et le taux reste de toute façon inférieur à la proportion de femmes promouvables de 4 points.

Evolution de la part des femmes parmi les promu-es à la hors classe



Sources : Bilan de la campagne d'avancement de grade 2017 des PE ; MEN
Enquête SNUipp-FSU pour l'année 2018

Instituteurs

2113 des ancien-nes instituteur-trices ont été promu-es à la hors classe parmi les 9852 promouvables, soit 21,45%.

Répartition par échelon

Promouvables

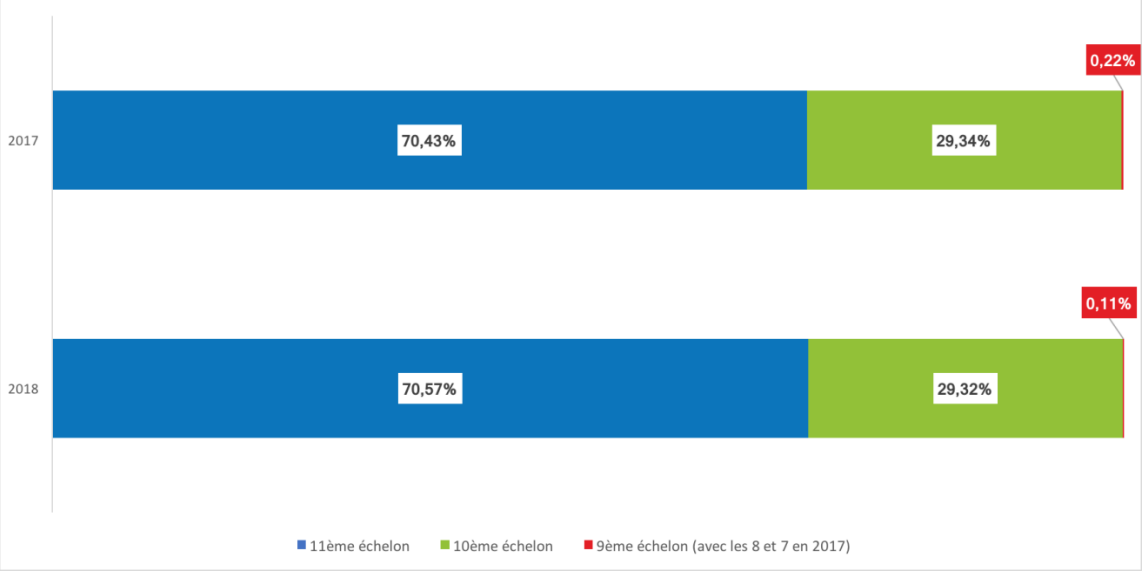
- 30,91 % sont au 9ème échelon
- 56,59% sont au 10ème échelon
- 13,46 % sont au 11ème échelon

Cette répartition est sensiblement la même dans tous les départements.
Le 11ème échelon se vide car la promotion se fait le plus souvent dans la 1ère année de cet échelon.

Promu-es

- 0,11 % sont au 9ème échelon
- 29,32% sont au 10ème échelon
- 70,57 % sont au 11ème échelon

Comparaison des promu-es 2017 et 2018 par échelon



Sources : Bilan de la campagne d'avancement de grade 2017 des PE ; MEN
Enquête SNUipp-FSU pour l'année 2018

En dehors du 9ème échelon qui représente un pourcentage très faible voire nul de promu-es (dans 5 départements), la répartition entre les 10ème et 11ème varie beaucoup selon les départements, de 0,37% à 56,22% au 10ème échelon et de 43,78% à 99,63 % au 11ème échelon.
Le critère de départage a été un élément déterminant dans les promotions à ce niveau d'échelon.

Répartition par appréciation

Parmi les promouvables (tous échelons confondus), les appréciations sont réparties de la manière suivante :

- 13,25 % ont eu une appréciation « excellent »
- 32,51 % ont eu une appréciation « très satisfaisant »
- 50,43 % ont eu une appréciation « satisfaisant »
- 3,81 % ont eu une appréciation « à consolider »

Répartition par échelon et par appréciation

Répartition des appréciations parmi les promouvables d'un même échelon

	Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	A consolider
9	9,18%	32,07%	55,13%	3,62%
10	13,12%	32,23%	51,19%	3,46%
11	23,11%	34,72%	36,46%	5,71%

Répartition des appréciations parmi les promu-es d'un même échelon (les données pour le 9ème échelon sont trop peu nombreuses pour être exploitées)

	Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	A consolider
10	83,97%	14,85%	1,18%	0%
11	40,34%	43,66%	15,63%	0,37%

La comparaison du nombre de promouvables à celui des promu-es à échelon et appréciation identiques permet de voir que la très grande majorité des PE au 11ème échelon avec appréciation « excellent » ou « très satisfaisant » passe à la hors classe. Seul un tiers de ceux qui ont une appréciation « satisfaisant » est promu et à peine plus de 6% pour celles et ceux qui ont un avis « à consolider ».
C'est le poids de l'ancienneté dans l'échelon qui a permis leur promotion : dans l'ancien système, ils n'auraient pas été promus.

Tableau complet pour les avis aux 10ème et 11ème échelons

	Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	A consolider
10	46,29%	2,61%	0,17%	0,00%
11	99,84%	90,95%	38,02%	6,25%

2. Barème

Le barème national a été appliqué dans 90 départements avec dans certains départements, une prise en compte de la situation des collègues retraitables et de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
Dans un département, les points liés à l'ancienneté ont été calculés par rapport à l'ancienneté générale de service et non en fonction de l'ancienneté dans la plage d'appel.

- **Les retraitables**

20 départements ont porté une attention particulière aux collègues retraitables :
  - par la modification de l'appréciation du DASEN (5 départements),
  - par la prise en compte de l'AGS et pas de l'appréciation (3)
  - par une priorité de promotion -en fonction de la date de naissance- (7).

- **Egalité professionnelle femmes-hommes**

35 départements ont porté une attention particulière à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les promotions. Plusieurs sections précisent la proportion qui a servi de repère :
  - l'ensemble du corps (4 départements),
  - 80% de femmes (3),
  - la part de femmes promouvables (4),
  - 2/3 de femmes (1).

Dans toutes ces situations, cela a conduit à promouvoir des femmes qui, les années précédentes, étaient souvent défavorisées et avaient eu leur carrière ralentie.
Dans un département, le DASEN a réévalué son appréciation initiale.

Dans un autre, la priorité a été donnée aux femmes en cas de départage.

3. Critère de départage

En cas d'égalité, la note de service ne précise pas de critère de départage. Mais en interne, l'administration avait donné la consigne de retenir l'ancienneté dans le grade comme premier critère.

Dans les faits, seulement la moitié des départements a suivi cette consigne. Les autres ont utilisé :

- L'AGS (plus d'un quart des départements)
- L'échelon (7)
- L'ancienneté dans l'échelon (5)
- L'appréciation du DASEN (2)
- La date de naissance (3)
- L'équilibre femmes-hommes (1)

4. Interventions du SNUipp-FSU

52 sections déclarent avoir fait évoluer le tableau d'avancement. Les évolutions portent sur l'appréciation du DASEN pour 32 d'entre elles et sur les critères de départage pour 31.

L'appréciation du DASEN

- Révision des appréciations pour les avis dégradés : l'IEN a modifié son avis, suite à des recours (2 départements), du « satisfaisant » en « très satisfaisant » (2), des « à consolider » en « satisfaisant »(8), en raison d'incohérence entre les avis IEN et les appréciations DASEN en s'appuyant sur la note (3), pour majorer les avis TS et S au 11ème échelon (2), pour des anciens instits (2) ;
- Priorisation de l'avancement des retraitables (5 dont 2 par l'appréciation) ;
- Situation des anciens instits avec l'AGS mais pas de barème différencié ;
- Modification de l'avis IEN en prenant en compte la note et l'ancienneté (échelon détenu au moment de la note) (2) en raison de disparités dans la répartition des avis « très satisfaisant » selon les circonscriptions ou d'un avis « à consolider » avec plus de 18 de note, en raison d'IEN se basant sur la circulaire du second degré comme circulaire de référence ;
- Correction d'erreurs (3) ;
- Prise en compte dans une certaine mesure des anciens critères (direction, éducation prioritaire).

Critères de départage

- Prise en compte de l'AGS, de l'échelon, de l'équilibre femmes-hommes (2 départements) ;
- Suppression de l'ordre alphabétique comme discriminant (2) au profit de la date de naissance ou de la note pédagogique corrigée.

Barème

- Respect du barème national contre la priorité à l'appréciation finale du DASEN (2 départements) ;
- Passage à l'ancienneté : classement à l'ancienneté dans l'échelon, appréciations données pour ne pas bousculer ce classement ;
- Respect de la représentativité femmes-hommes (3) ;
- Respect de l'ancienneté dans l'échelon (sans arrondi) ;

- Prise en compte des collègues avec 4 ans d'ancienneté dans le 10ème échelon.

5. Correspondance entre ancienne note et appréciation du DASEN

Anomalies observées au niveau de la répartition des appréciations par circonscription

- Circonscription comportant plus d'avis « à consolider » que les autres;
- Proportion des avis « très satisfaisant » et « satisfaisant » très variable selon les circonscriptions;
- Impact des difficultés relationnelles entre collègues et l'IEN;
- Sentiment de quotas : les proportions des différents avis sont identiques d'une circo à l'autre.

Anomalies observées au niveau de la répartition des appréciations en lien avec les fonctions

- Appréciation liée à la fonction (directeur, CPC, CPD, maitre formateur, maîtres d'accueil, coordo REP+, enseignants référents, missions, ERUN, DEA, PsyEN), ce qui pénalise les adjoint-es qui sont à près de 90% des femmes.
  Ex. dans un département
  CPC : 100 % d'avis « excellent », PEMF : 50 % d'avis « excellent », PsyEN: 80 % d'avis « excellent », Collègues détachés : 75 % d'avis « excellent », Remplaçant : 0 % d'avis « excellent » (et un seul « très satisfaisant » !)

Que ce soit par la note ou par l'avis, l'exercice de certaines fonctions ou la position de détachement permet un accès à la hors classe beaucoup plus rapide.

Anomalies observées au niveau de la répartition des appréciations entre femmes et hommes

- En proportion les hommes ont plus d'avis « excellent » ou « très satisfaisant » que les femmes

Autres remarques

- Déception des collègues suite à un avis sans justification de l'IEN, malgré une demande formulée par courrier;
- L'appréciation non révisable laisse peu d'espoir de passer à la HC lors des prochaines campagnes pour les collègues ayant eu un avis « satisfaisant »;
- Incompréhension de se voir classé-e loin dans le tableau en raison du changement de barème et inquiétude par rapport aux perspectives des prochaines promos ;
- Des appréciations « à consolider » qui ont été utilisées en sanctions déguisées ;
- Avis donnés par un IEN arrivant ne connaissant pas les collègues ;
- Lors d'une audience avec le DASEN, demande de ce qui est mis en place pour aider ces collègues en difficulté passagère dont le RDV de carrière s'est mal passé. Aucune réponse du DASEN ;
- La prise en compte de l'ancienne note a parfois été faite minutieusement mais pas dans tous les départements, l'appréciation est alors issue de la seule décision arbitraire du DASEN.

Pour information Bilan hors classe 2017 du MEN

Promouvables 225 488 dont 83,64% de femmes
Répartition par échelon :

- 9 524 au 11ème soit 4,22%
- 58 847 au 10ème soit 26,10%
- 157 117 aux 7, 8 et 9ème soit 69,68%

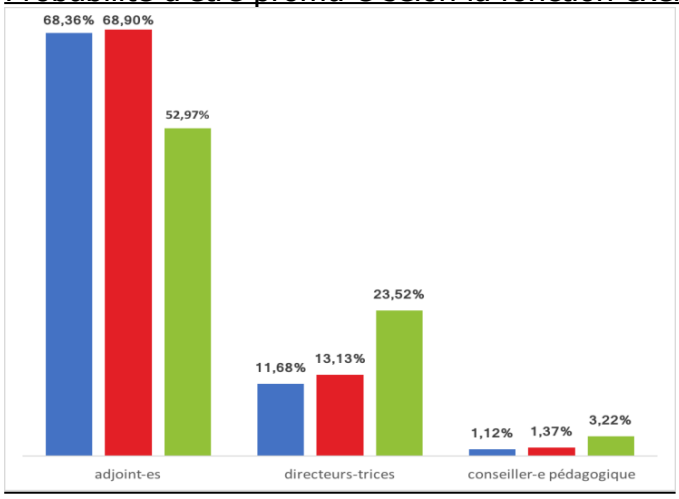
Promu-es 12 518 dont 77,1% de femmes
Répartition par échelon :

- 8 817 au 11ème soit 70,43%
- 3 673 au 10ème soit 29,34%
- 28 aux 7, 8 et 9ème soit 0,22%

Sur les 8 817 PE promu-es du 11ème échelon :

- 6 790 ont une ancienneté dans l'échelon de moins d'un an
- 1 981 ont une ancienneté dans l'échelon comprise entre 1 et 5 ans.
- 46 ont une ancienneté dans l'échelon comprise entre 5 et 20 ans.

Probabilité d'être promu-e selon la fonction exercée



parmi les PE
parmi les promouvables
parmi les promu-es

Source : Bilan de la campagne d'avancement de grade 2017 des PE ; MEN

Dans l'ancien système la probabilité d'être promu-e était près de deux fois plus élevée pour les directeurs-trices, près de trois fois plus pour les conseiller-es pédagogiques. En revanche, pour les adjoint-es, la probabilité d'être promu-e subissait un abattement de près de 25%.