

Promotions : la vérité sur les inégalités

Depuis sa création, le SNUipp n'a cessé de revendiquer pour une amélioration des déroulements de carrières des enseignants des écoles. La création du corps des Professeurs des Ecoles n'a pas changé la donne pour une grande majorité des collègues du 1^{er} degré.

Pour illustrer nos mandats syndicaux, nous avons procédé à une analyse statistique des données des documents des promotions. Compte tenu de l'évolution du corps des instituteurs, des modalités de promotions de la Hors-classe (automatique), ce travail ne portera que sur le corps des PE.

Nous ne sommes pas statisticiens et si certaines valeurs sont à considérer avec précaution du fait de volumes parfois insuffisants, il se dégage tout de même des tendances.

Pour comprendre les enjeux, il est nécessaire de bien connaître les modalités des promotions. Petits rappels...

Comprendre les promotions

Pour être promu, il faut être promouvable, c'est à dire avoir l'ancienneté requise dans un échelon permettant une éventuelle promotion à l'échelon supérieur. Cette ancienneté doit être considérée selon plusieurs rythmes d'avancement (au grand choix, au choix ou à l'ancienneté). Voir les tableaux d'avancement sur le site : <http://55.snuipp.fr/spip.php?article171>

Etre promu nécessite d'être promouvable et d'avoir le barème nécessaire pour être dans les 30% qui seront promus au grand choix ou les 5/7^{ème} qui seront promus au choix. Les promotions à l'ancienneté sont automatiques. Elles se font par année scolaire, du 1^{er} septembre au 31 août.

Les promotions des PE reposent sur l'application d'un barème permettant le classement des collègues pour chaque échelon. Par exemple, si au 9^{ème} échelon, il y a 9 collègues promouvables au grand choix, seuls les 3 collègues (30%) ayant le barème le plus élevé seront promus.

Comment est calculé le barème ?

Les règles départementales ont permis construire et d'appliquer le barème suivant :

NOTE + ANCIENNETÉ + CORRECTIF

Ndlr : Malgré notre opposition à ce barème, nous en contrôlons l'application lors de la CAPD des promotions.

Si la dernière inspection est antérieure à la période de référence (4 ans) et :

- S'il n'y a pas eu de changement d'échelon au cours de la période, un correctif d'1 pt est appliqué par année de retard au-delà de la 4^{ème} année.
- S'il y a eu changement d'échelon au cours de cette période de référence, la renotation est automatique dans le nouvel échelon au niveau où se trouvait la note dans l'échelon précédent.

ANCIENNETÉ : arrêtée au 31/08/12 pour les PE.

CORRECTIF : 1 pt par promotion à l'ancienneté, 0,5 pt par promotion au mi-choix à partir du changement du 6 au 7^{ème} dans le corps actuel. Ces correctifs s'ajoutent.

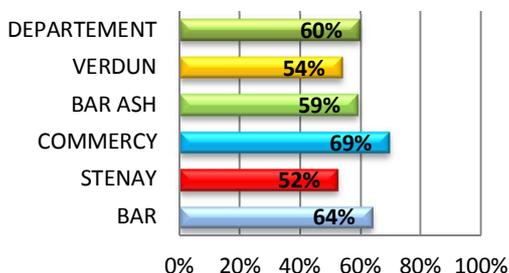
Pourquoi cette étude ?

Nous tenterons de démontrer à travers cette étude, les inégalités et injustices dans les déroulements de carrières des PE. Le barème intègre la note dans son calcul et aussi comme 1^{er} discriminant en cas d'égalité de barème.

Le SNUipp considère qu'il conviendrait de déconnecter l'avancement de la note. Ce critère, censé représenter le mérite, est davantage l'expression de la subjectivité des inspecteurs et des circonstances des inspections. Nous avons déjà défendu seul en groupe de travail notre point de vue sur cet aspect du barème. De plus, c'est déjà le cas pour les **PE hors classe**, alors pourquoi pas pour tous !

Quelques chiffres

ratio par circo promus/promouvables



Nb de collègues PE Promouvables : 527

Nombres de collègues promus : 314

Ratio départemental promus/promouvables : 60%

	BAR	STENAY	COMMERCY	BAR ASH	VERDUN
% promus circo /promouvables	64%	52%	69%	59%	54%
poids de la circo dans le département	25%	20%	19%	12%	24%

Premières impressions

♪♪♪ les promotions sont moins pénibles (à obtenir) au soleil...♪♪

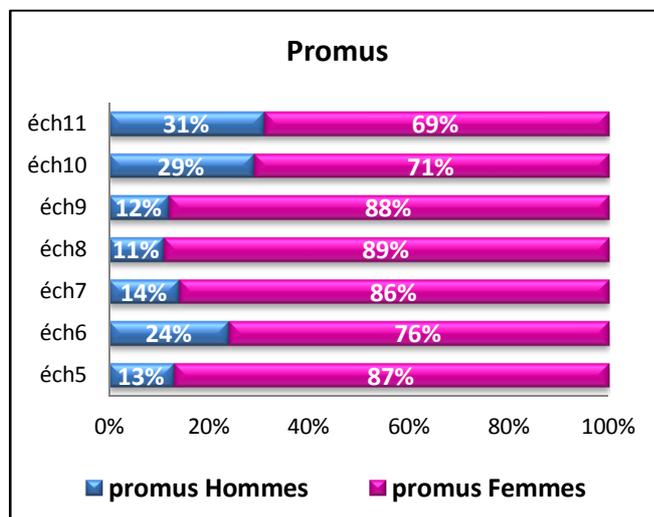
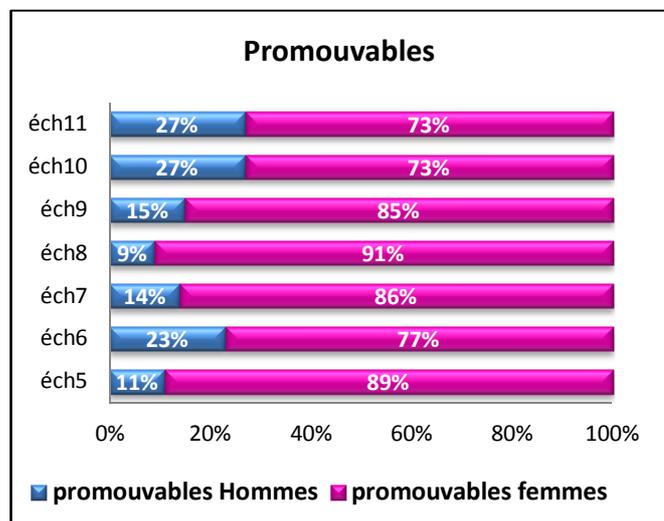
Le critère de la note est un critère fort dans la discrimination entre les collègues. Certes, nombre d'entre eux estiment être « bien notés » par leur IEN. A y regarder de plus près, on constate des différences significatives entre les circonscriptions. Si l'on se rappelle le ratio appliqué pour le grand choix à savoir 30%, il faut bien garder à l'esprit qu'il est appliqué sur l'ensemble du département. Si, dans une circonscription, un ou une IEN, pratique une notation plus « sévère », c'est l'ensemble des collègues de cette circonscription qui seraient pénalisés. Pour éviter ce phénomène, l'administration nous a toujours opposé un travail d'harmonisation de la part de l'équipe des IEN. Aujourd'hui, comme avant, nous doutons de son application dans l'ensemble des circonscriptions.

A vous de voir notre analyse des disparités départementales et d'en tirer les conséquences.

Inégalités des sexes

Le SNUipp a, lors de plusieurs commissions paritaires, évoqué les inégalités de rémunération en fonction du sexe des agents de la fonction publique. L'administration nous a toujours répondu qu'il n'en était rien dans l'Education Nationale, secteur fortement féminisé. Les statistiques du ministère peuvent clore ce débat. Il y a, de par les déroulements de carrière, une inégalité entre hommes et femmes. Le système actuel d'avancement accroît de fait cette iniquité.

Regardons les ratios de promovables et de promus pour chaque échelon. On note une progression quasi systématique en faveur des hommes. Ce ratio évolue aussi en fonction de l'échelon. Plus on avance en carrière, plus la proportion d'hommes est élevée. Cela se retrouve aussi lors de l'étude de l'accès à la hors classe avec une répercussion encore plus forte sur les rémunérations. (Pour comparer le ratio est de 82,5% de femmes dans l'ensemble des promovables).



Inégalités territoriales

La lecture du tableau ci-dessous donne des informations éloquentes. En se référant au « poids » de chaque circonscription, on constate des écarts importants dans les différentes vitesses d'avancement.

	BAR	STENAY	COMMERCY	BAR ASH	VERDUN	DEPARTEMENT
« poids » des promovables de la circonscription sur le département	25%	20%	19%	12%	24%	
Nature de la promotion	Grand choix	10	24	11	21	96
	Choix	35	30	28	17	142
	Ancienneté	20	16	16	8	76
Non Promus.	48	51	30	25	59	213
Total promovables	133	107	98	61	128	527
Tableau des ratios par nature d'avancement de chaque circonscription sur le total départemental						
Grand choix	31,25%*	10,42%	25,00%	11,46%	21,88%	
choix	24,65%	21,13%	19,72%	11,97%	22,54%	
ancienneté	26,32%	21,05%	21,05%	10,53%	21,05%	
non promus	22,54%	23,94%	14,08%	11,74%	27,70%	

*Lecture des données : sur le total des promus au grand choix,

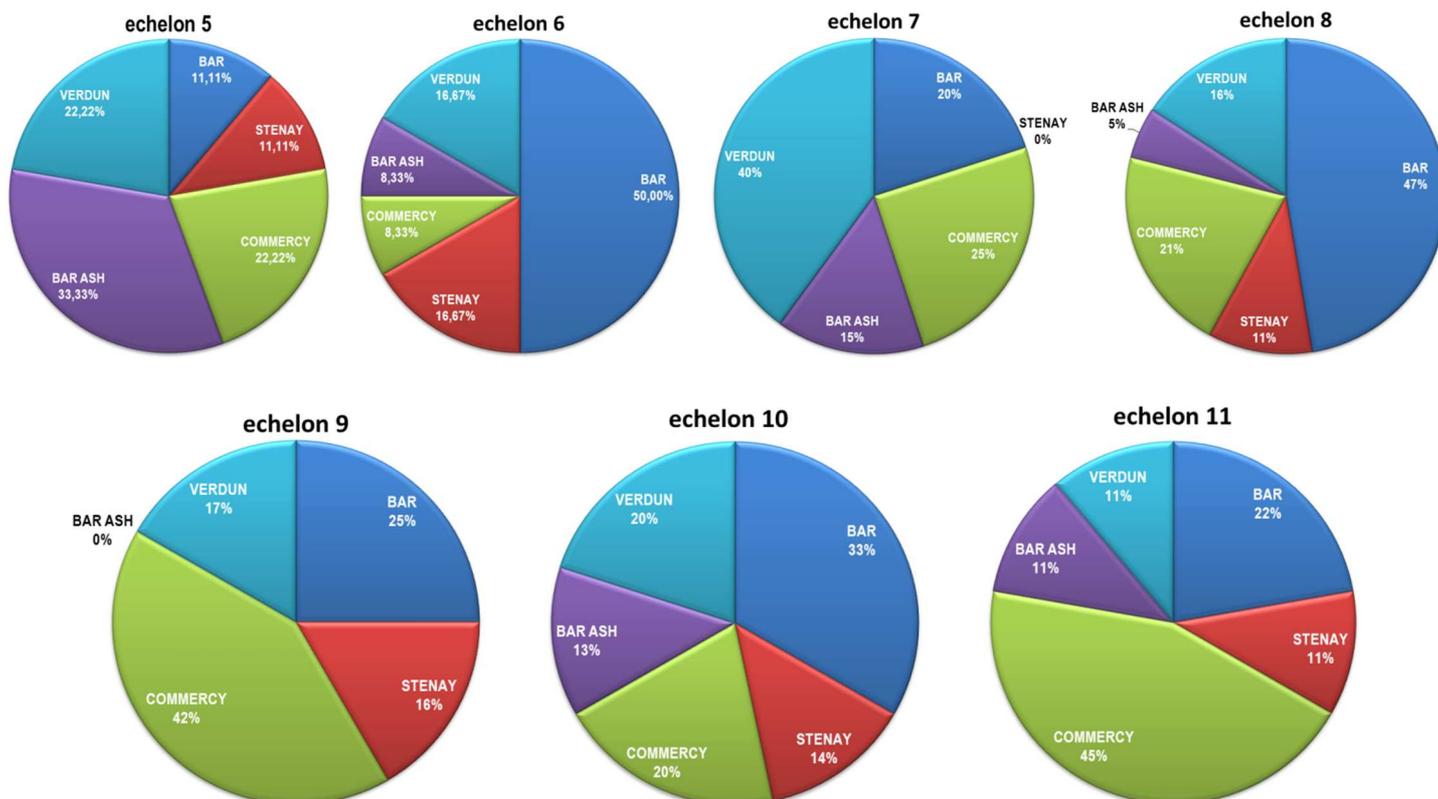
➤ 31,25% proviennent de la circonscription de Bar, 10,42% de Stenay, etc...

Une analyse plus approfondie par échelon nous amènera à faire quelques hypothèses sur le pourquoi de ces écarts.

Inégalités dans les échelons

Nous illustrons ici, **pour chaque échelon**, les ratios des promus au grand choix par circonscription sur le total des promus au grand choix.

Exemple : sur l'échelon 8. Sur un total de 19 promus au grand choix, 47% proviennent de la circonscription de Bar, 21% de celle de Commercy, Verdun 16%, Stenay 11% et Bar ASH 5%.



Inégalités dans les notes

Parmi les autres constats que nous faisons, figure la sacrosainte note de mérite.

Dans le barème utilisé pour les promotions, il s'agit en fait d'une note de mérite qui n'est pas toujours la note réelle des collègues promouvables. En effet, lorsque l'on regarde la période de référence (les 4 années précédant l'année scolaire en cours), il se peut que certains aient été inspectés 2 fois. Dans ce cas, la note du barème est la moyenne des 2 notes.

Autre situation, si la note est antérieure à la période de référence, **et qu'il n'y a pas eu de changement d'échelon** sur cette même période, on applique un correctif de 1 point par année de retard au-delà de la période de référence. **S'il y a eu changement d'échelon**, il y a renotation automatique dans la même position dans la fourchette de notes du nouvel échelon.

Malgré ces considérations qui concernent tous les collègues promouvables, nous pouvons affirmer que les conditions d'inspection et par conséquent de notation, ne sont pas équitables sur l'ensemble du département.

Notes moyennes pour chaque échelon par circonscription											Moyennes Départementales	
<i>En italique le nombre de notes prises en compte pour le calcul de la moyenne</i>												
<i>En rouge les moyennes les plus basses, en vert les plus hautes</i>												
Ech	VERDUN	<i>nb</i>	STENAY	<i>nb</i>	COMMERCY	<i>nb</i>	BAR ASH	<i>nb</i>	BAR	<i>nb</i>		<i>nb</i>
5	11,61	11	11,54	13	12,00	5	12,20	5	12,50	2	11,77	36
6	12,70	19	12,58	10	12,68	10	13,07	7	12,98	14	12,78	60
7	13,44	31	13,65	22	13,80	27	14,14	7	13,69	26	13,67	113
8	14,58	22	14,66	23	14,81	20	14,83	9	15,55	25	14,91	99
9	17,15	17	15,86	19	16,66	17	16,21	7	16,53	24	16,50	84
10	18,05	19	17,48	16	18,38	9	17,82	19	17,63	27	17,81	90
11	19,03	9	19,31	4	19,08	10	19,29	7	18,93	15	19,07	45
Moy/circo	14,94	128	14,68	107	15,25	98	15,94	61	15,84	133	15,29	527

Compte rendu CAPD Promotions

Après validation des tableaux de promotions, la CAPD avait à attribuer de 5 reliquats pour les PE. Ces derniers sont obtenus par l'addition des centièmes restants après calculs. Le SE a défendu sa position habituelle : privilégier d'abord les plus hauts échelons à la vitesse la plus rapide (11^{ème} au Grand choix).

Le SNUipp a proposé de nuancer cette position en demandant que soit également observée la cadence d'avancement (qui est prise en compte par un correctif depuis le 6^{ème} échelon : 0,5pt pour tout passage au choix et 1 pt pour tout passage à l'ancienneté). Cette nuance a conduit à attribuer un des reliquats au choix plutôt qu'au Grand choix.

Donc 2 promos en plus au 11^{ème} par Grand choix, 3 au 11^{ème} par choix.

Pour le corps des instituteurs, les promos sont à nouveau très rares, 3 au Mi-choix (dont 1 sur reliquat !) et 1 à l'ancienneté. Autant dire que nos 27 collègues institutrices(teurs) restants sont plutôt condamnés à l'ancienneté !

Questions posées à la DASEN

Formulaire de présence des EVS : pourquoi cette procédure qui alourdit le travail des directeurs ? (et en fait des contrôleurs/secrétaires de l'administration). La réponse de la DASEN tombe sous le sens : « qui d'autre pour le faire ? Comment faire autrement ? ». Les administratifs et les IEN ont l'air un peu surpris de cette demande. Notre question touche une fois de plus à la charge de travail des directeurs (à fortiori quand ils n'ont aucune décharge...).

Enquête SNUIPP-FSU octobre 2012 sur les fichiers et applications.

Sur 1 224 directeurs qui ont répondu à l'enquête, 50 % utilisent Affelnet. La plupart des réponses concernent une entrée dans le dispositif, parfois dans la précipitation.

Parmi eux :

- 99 % y sont contraints.
- 67 % n'ont pas reçu de formation.
- Avant Affelnet, 63 % des dossiers étaient remplis par les enseignants de CM2.
- Plus de 75 % de directeurs considèrent que cela alourdit leur travail.
- 70 % pensent que ça ne représente pas une menace pour les libertés.

Nous nous interrogeons sur la forme et le but de ce formulaire : pourquoi le rendre systématique ? Pourquoi ne pas trouver une formule plus allégée (ex : signaler seulement quand l'EVS est absent, pas de nouvelles de l'école, pas d'absence) ?

La réponse côté hiérarchie dénoterait-elle un manque de confiance ? « Oui mais si les directeurs ne signalaient pas l'absence ? ». Bref circulez y'a rien à dire ! **Nous, on en a à dire !** Sur le volume de travail, sur des allègements de service des directeurs de moins de 4 classes, qui arrivent au même rythme que la cavalerie... quand toutes les enquêtes sont rendues et qu'il n'y a plus rien à faire !

- Quand on prévient ces directeurs le matin à 8h30 pour le jour même et que nos collègues directeurs, dans leur petite école, donc souvent sans bureau, se retrouvent avec un titulaire remplaçant qu'ils n'attendaient pas (ou plus) et ne savent pas trop comment occuper cette journée (sieste pour récupérer des heures tardives passées à compléter la base élèves ?!)
- Cela s'ajoute à tout le reste notamment à la lourdeur des procédures de saisies. Le SNUipp-FSU dénonce ce transfert de charges de travail des secrétariats de collèges vers les directions d'école dont les moyens en aide administrative ont été rabaissés voire totalement supprimés. (voir l'enquête sur la surcharge avec la saisie Affelnet).

La DASEN déplore cette situation mais répond ne pas pouvoir faire autrement, la priorité étant donnée au remplacement.

Pas de questions du SE

Temps passé

- 30 % de 3 heures et moins
- 32 % de 4 à 6 heures
- 21 % de 7 à 12 heures
- 11 % de 13 à 24 heures
- 5 % plus de 24 heures.

Nombre de feuilles

- 29 % moins de 100 feuilles.
- 43,5 % de 100 à 200 feuilles.
- 27,5 % de 201 à 500 feuilles dont un 1600 !



Barèmes des derniers promus

Année scolaire 2012/2013 pour les Professeurs des Ecoles,
Année 2013 pour les Instituteurs

Instituteurs	Choix	Mi-Choix
Echelon		
10 au 11	-	44,678
09 au 10	-	-
08 au 09	-	26,586

PE	Grand Choix	Choix
Echelon		
10 au 11	54,667	51,406
09 au 10	47,631	41,492
08 au 09	41,719	34,000
07 au 08	28,447	27,947
06 au 07	23,500	23,000
05 au 06	19,500	18,700