

# Compte rendu de l'audience DGRH du 14 janvier

## 1) Les dysfonctionnements de la campagne 2018 liées aux nouvelles modalités d'accès à la hors classe

Le SNUipp-FSU est revenu sur les problèmes et dysfonctionnements de la dernière campagne dont une partie aurait pu être évitée.

La pondération de l'ancienneté dans le barème sera abordée lors du prochain GT : le SNUipp-FSU revendique l'avancement le plus rapide, identique pour tous les changements d'échelon et de grade. La DGRH n'a pas exclu le fait de réfléchir à la pondération des barèmes. Pour la DGRH, il y a 5 ans d'écart entre ceux qui passent le plus vite et ceux qui passent le plus lentement. Pour nous, il s'agit de réduire cet écart au maximum et de le supprimer.

### **Révision des avis**

Le SNUipp-FSU a porté la nécessité que les avis proposés par les IEN arrêtés par les IA DASEN parfois incohérents, puissent être révisés à la demande des collègues.

*La DGRH a souligné le fait qu'il s'agit de déterminer la vitesse et non d'évaluer une carrière. Il semble que « des avis seraient modifiables à la marge ». Il s'agit « d'objectiver dans les situations exceptionnelles ». Le SNUipp-FSU a demandé que cette instruction puisse être donnée aux IA-DASEN.*

### **Départage des barèmes et situation des retraitables ex instituteurs-trices**

La note de service ne mentionne aucun critère de départage en cas d'égalité de barème. Le SNUipp-FSU a rappelé l'absolue nécessité de prendre en compte l'ensemble de la carrière (AGS) et permettre ainsi qu'aucun PE ne parte à la retraite sans avoir accédé à ce grade.

L'ancienneté dans le grade PE défavorise tou-tes les collègues qui ont été recruté-es comme instituteurs-trices et ont intégré le corps des PE.

***La DGRH n'exclut pas que ce puisse être l'âge qui serve de critère de départage. Cette proposition n'est pas suffisante. La précision devrait être apportée lors du GT.***

**Absence de rendez-vous de carrière** (congé long pour raison de santé ou maternité ou familiale ou de formation)

La DGRH fait la proposition suivante :

- Rattrapage du rendez-vous de carrière en septembre suivant si le-la collègue n'est plus en congé.
- Si un rattrapage du 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> rendez-vous de carrière n'est pas possible, il est envisagé de s'appuyer sur l'accompagnement, mais sans plus de précisions pour l'instant.
- Si un rattrapage du 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière n'est pas possible, l'IEN émettra un avis à partir de la carrière ou de la dernière inspection. Dans ce cas, il n'y aura pas de possibilité de recours.

Le problème du cadre juridique reste posé en cas de disponibilité, de congé parental, d'intégration dans un nouveau corps.

Pour le SNUipp-FSU, le principe à respecter est que ces collègues, généralement des femmes, ne soient pas désavantagés.

Un rattrapage doit être proposé : soit un report du rendez-vous de carrière à titre exceptionnel y compris lors du 3<sup>ème</sup> rdv **ou à défaut un traitement identique à la moyenne des collègues de la même cohorte.**

### **Déchargés syndicaux**

Pour celles et ceux dont la décharge passe en-dessous de 70% **ou reprennent une classe à temps complet** alors qu'ils n'ont pas eu de rendez-vous de carrière, ils se verront attribuer un avis en fonction de la carrière passée (sans recours possible).

Le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité de promouvoir les déchargés syndicaux hors contingent pour ne pas défavoriser les autres personnels et que le critère retenu ne soit pas l'ancienneté moyenne dans le grade.

### **L'égalité professionnelle**

Les promotions doivent prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais les modalités et l'objectif à atteindre ne sont pas précisés.

La DGRH confirme que la cible à atteindre est la proportion hommes/femmes du corps (et provisoirement des promovables pour la promotion au grade de la classe exceptionnelle). **Le SNUipp-FSU demande que cette nécessité soit rappelée aux IA-DASEN. Une consigne claire sur le ratio à respecter doit être écrite dans la note de service.**

De plus, pour l'établissement des avis, la DGRH a rappelé que l'exercice à temps partiel ne doit pas être pris en compte et donc ne pas pénaliser les collègues concernés.

### **Bornes pour les points d'ancienneté dans la plage d'appel**

Le SNUipp-FSU a pointé la nécessité d'introduire une « case » supplémentaire, afin de prendre en compte la situation des collègues ayant quatre ans dans le 9<sup>ème</sup> ou le 10<sup>ème</sup>. En pratique, des collègues qui ont 3 ans ou 4 ans d'ancienneté dans le 10<sup>e</sup> échelon ont un barème d'ancienneté identique dans la plage d'appel. La DGRH reconnaît ce problème lié au paramétrage initial de l'application, et dit que ce n'est pas modifiable.

### **Promotion / départ à la retraite**

Dans au moins deux départements (94 et 74), l'IA a refusé de promouvoir le nombre de PE prévu. La réponse de la DGRH confirme que la DSDEN ne peut pas promouvoir des PE qui ont été radiés au 1<sup>er</sup> septembre et aurait dû établir une liste complémentaire.

## **2) Contingent classe exceptionnelle : précision importante**

Le SNUipp-FSU a alerté la DGRH sur la nécessité de respecter la montée en charge du contingent prévu dans l'arrêté du 10 mai 2017.

La DGRH continue d'affirmer que le contingent est respecté mais que les attributions compensant les départs à la retraite n'ont pas été nécessairement faites dans ces départements.

Nous attendons donc le bilan de la classe exceptionnelle et l'attribution d'un nouveau contingent : seuls les chiffres fournis permettront de confirmer que le contingent actuel n'a pas rétréci.

### 3) Point Néo

#### **IFF/ Décret 2006**

La DGRH nous a confirmé qu'une note envoyée dans les DSDEN le 18 octobre expliquait que c'était bien la situation la plus favorable qui devait être prise en compte. **Le SNUipp-FSU doit informer la DGRH de tous les départements qui ne respecteraient pas cette consigne.**

#### **La contribution vie étudiante**

La DGRH nous renvoie à l'écriture actuelle, faite par le ministère de l'enseignement supérieur, qui impose cette contribution. Le SNUipp-FSU doit relancer le cabinet pour exiger une solution.

### 4) Droit des personnels :

#### **Nombre de vœux lors du mouvement départemental**

La DGRH nous a confirmé qu'en aucun cas il n'y a obligation pour les collègues de saisir 30 vœux. A notre demande, un rappel a été fait aux IA-DASEN. Le principe est que le nombre de vœux possibles pourra aller jusqu'à 40 selon les règles du mouvement départemental.

#### **Versement de l'ISAE aux PE éducateurs en EREA**

Dans plusieurs départements, l'ISAE n'est toujours pas versée, contrairement aux dispositions mentionnées dans la note DGRH du 13 juin 2018.

Un point va être fait avec ces départements

#### **Temps partiel**

Des circulaires départementales continuent de mentionner l'interdiction du temps partiel aux collègues exerçant diverses fonctions (remplaçants, directeurs, PDMQDC, etc...) malgré plusieurs jugements de TA et un rappel écrit de la DGRH l'an passé (note DGRH du 26 mars 2018).

**Le ministère s'engage à un rappel de la réglementation auprès des IA-DASEN : aucune fonction ne peut à priori être incompatible avec un exercice à temps partiel.** Les situations doivent être examinées au cas par cas, et tout refus de temps partiel doit être précédé d'un entretien. La motivation de refus doit être individualisée et motivée en fait et en droit (il ne peut pas y avoir de lettre type de refus).

### **Indemnité de mission particulière (IMP) pour les référents numériques**

Dans une académie, le recteur a finalement accepté de mettre en place cette indemnité depuis septembre 2018, mais refuse le rattrapage pour l'année scolaire 2017/2018. La DGRH vérifie la situation.

### **Indemnité différentielle des PE (IDPE)**

Le logiciel actualisé qui permet de calculer et de verser cette indemnité n'a pas été livré dans les DSDEN suite à la mise en place de PPCR au 1<sup>er</sup> septembre 2017. Depuis, tout est bloqué. Cela représente parfois plus de 300 euros de pertes de salaire mensuelles pour les collègues concernés. De plus, les recalculs suite à promotion étant impossible, cela risque de générer pour de nombreux collègues le maintien indu de cette indemnité, et des trop perçus à venir.

La DGRH n'avait semble-t-il pas mesuré l'ampleur du problème. Une intervention urgente auprès de la Direction des Affaires Financières (DAF) a été actée suite à notre demande. Nous avons également demandé des consignes de bienveillance par rapport aux trop perçus éventuels.