



BILAN PROMOTIONS – 13 DECEMBRE 2022

Compte-rendu FSU-SNUipp 65

Présentes :

- Madame Goncet, Secrétaire Générale
- Madame Flamant, DRH
- SE-UNSA(1)
- SGEN-CFDT(2)
- Véro Duran et Pauline Immery, FSU-SNUipp 65

- promotions accélérées aux 7ème et 9ème échelons de la classe normale
- avancement au grade de la Hors Classe
- avancement au grade de la Classe Exceptionnelle
- accès à l'échelon spécial de la Classe Exceptionnelle
- accès aux emplois de directeurs (liste d'aptitude)

La part hommes/femmes dans les diverses promotions doit être la même que la part homme/femme dans les listes des promouvables.

En 2019, la FSU-SNUipp 65 était intervenue au niveau du Rectorat parce que les Hautes-Pyrénées ne respectait pas la loi. Depuis, les promotions des PE des Hautes-Pyrénées sont présentées en groupe de travail aux organisations syndicales qui vérifient le respect des règles. Les données sont anonymes.

En cas d'égalité de barème, les critères de départage sont les suivants :

1. Ancienneté générale de service (AGS)
2. Ancienneté dans le grade
3. Ancienneté dans l'échelon
4. Age de l'agent (du plus âgé au moins âgé).



BILAN PROMOTIONS – 13 DECEMBRE 2022

1/ Bilans promus cette année

	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle
2ème échelon	17		0
3ème échelon	9	0	5
4ème échelon	10	6	15
5ème échelon	13	39	
6ème échelon	5	13	
7ème échelon	15	0	
8ème échelon	30		
9ème échelon	31		
10ème échelon	95		
11ème échelon	29		
TOTAL	254	58	20

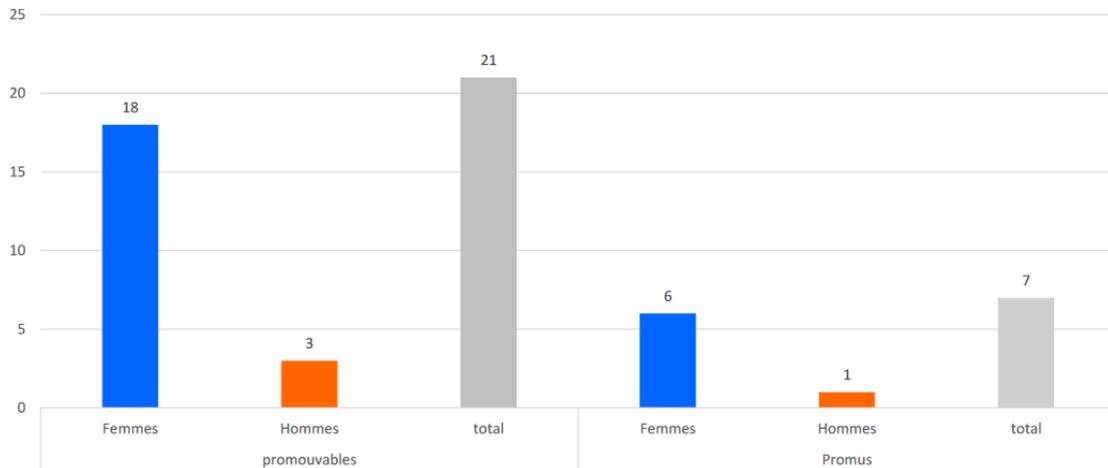
Intervention de la FSU-SNUipp 65 : Des PE promus à partir de septembre sur les autres échelons (sans accélération de carrière et « à l'ancienneté ») n'ont toujours pas vu de changement sur leur bulletin de paye. Depuis le PPCR, il n'y a plus de CAPD promotion et les promotions à l'ancienneté devaient se faire automatiquement, « au fil de l'eau », et sans retard (d'autant plus que les promotions sont prévues sur I-Prof). Pourquoi des promotions prévues de longue date ne sont-elles toujours pas effectives ? Le problème va générer un surcoût au niveau des impôts pour ces collègues si le rattrapage ne se fait qu'en 2023 : leurs revenus 2023 seront « alourdis » par une augmentation qui aurait dû intervenir en 2022.

Réponse de l'administration :

Le problème ne se pose que pour les promotions qui interviennent à partir de septembre.

Nous ne savons pas si cela peut être négocié auprès des impôts. Nous demanderons des renseignements et savoir si le lissage est négociable.

2/ Promotion au 7^{ème} échelon :

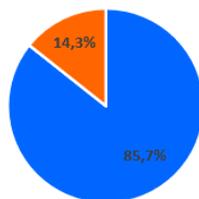


21 professeurs des écoles étaient promouvables au 7^{ème} échelon de la classe normale : 18 femmes et 3 hommes.

→ 6 femmes promues, soit 85,7% des promus

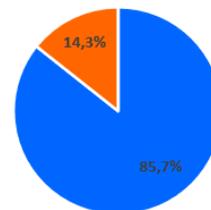
→ 1 homme promu, soit 14,3% des promus

Taux de promouvables par sexe



■ Femmes ■ Hommes

Taux de promotion par sexe



■ Femmes ■ Hommes

7 promotions (6 femmes et 1 homme)

Appréciations des personnels promus : 3 « excellent » et 4 « très satisfaisant »

3/Promotion au 9^{ème} échelon :

9 promotions (8 femmes et 1 homme).

Appréciations des personnels promus : 9 *Excellent*

remarques du SNUipp 65 : erreurs multiples sur le tableau envoyé aux organisations syndicales

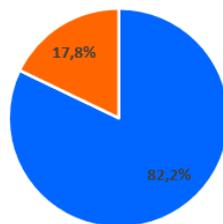
4/ Promotion à la Hors Classe :

342 professeurs des écoles étaient éligibles au grade de la hors classe : 281 femmes, 61 hommes
Le contingent de promotion s'élevait à 63, soit 18,4% de la population.

→ 52 femmes promues soit 82,5% des promus

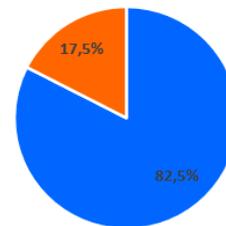
→ 11 hommes promus soit 17,5% des promus

Taux de promouvables par sexe



■ Femmes ■ Hommes

Taux de promotions par sexe



■ Femmes ■ Hommes

Le Sgen-CFDT demande à ce que les femmes ayant eu des carrières « à trous » (disponibilités pour suivre le conjoint par exemple) soient promues à la Hors Classe avant le départ à la retraite, soit quand elles sont au 9 ème échelon.

Réponse de Mme Goncet, secrétaire générale : elle se félicite qu'une organisation syndicale demande à ce que les promotions se fassent sans barème !

UNSA intervient pour signaler aussi que certain-es PE moins jeunes se sont vu accorder des appréciations sans rdv de carrière , ce qui leur a été parfois préjudiciable.

Intervention de la FSU-SNUipp 65 : il est vrai que certaines femmes subissent des mises en disponibilité contraintes : quand leur conjoint a un meilleur salaire et qu'elles échouent à obtenir une mutation par exemple. Elle se mettent alors en disponibilité et n'avance plus dans leur carrière puisqu'elles ne travaillent pas. Mais alors pourquoi ne pas « booster » aussi la carrière de celles qui n'ont pas les moyens de se mettre en disponibilité ou qui n'ont pas de conjoint, qui élèvent leurs enfants seules ? Qui va décider de qui a le plus de mérite, notion très floue et arbitraire...

La FSU-SNUipp 65 s'oppose à ce que les promotions se fassent au cas par cas. Elle demande à ce que les avancements se fassent pour tous et toutes au même rythme tout au long de la carrière et exige l'abandon de l'appréciation servant de base à la mise en concurrence des professeurs des écoles.

Puisque l'appréciation est déterminante dans la promotion, la FSU-SNUipp 65 demande encore une fois à ce que l'administration nous donne pour chaque appréciation

1/ le pourcentage d'hommes et de femmes

2/ la répartition des appréciations en fonctions des missions de chacun-e (directeur-trice, PEMF, Titulaire remplaçant-e, Conseillers péda, adjoint élem ;, adjoint mater...)

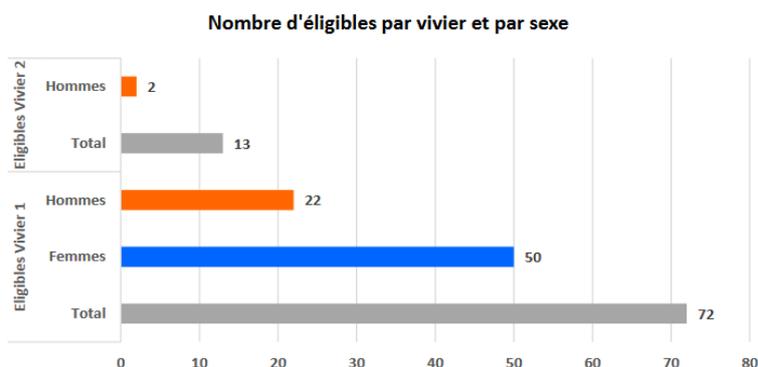
Réponse de l'administration : c'est noté et nous l'étudierons

5/ Avancement au grade de la Classe Exceptionnelle

Plus que 71 % des promouvables étaient des femmes.

Le nombre total d'éligibles s'élevait à 85 (61 femmes et 24 hommes) soit 39,7% des professeurs des écoles ayant atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe.

- **Vivier 1** : 72 éligibles : 50 femmes soit 69,4% des éligibles et 22 hommes soit 30,6% des éligibles
- **Vivier 2** : 13 éligibles : 11 femmes soit 84,6% des éligibles et 2 hommes (15,4%) soit 15,4% des éligibles

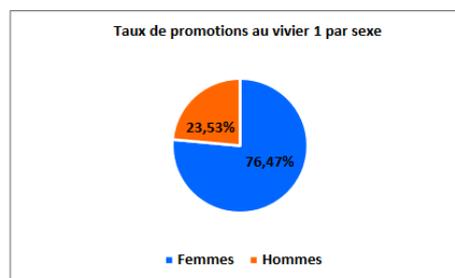
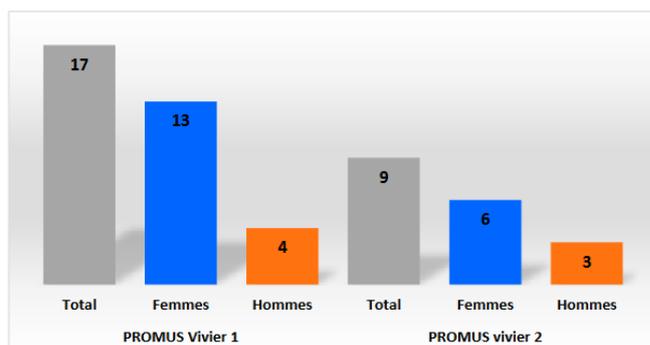


Vivier 1 : 17 promotions soit 23,6% des éligibles

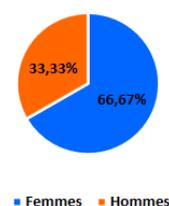
- 13 femmes promues, soit 76,47% des promus
- 4 hommes promus, soit 23,53% des promus

Vivier 2 : 9 promotions soit 69,2% des éligibles

- 6 femmes promues, soit 66,67% des promus
- 3 hommes promus, soit 33,33% des promus



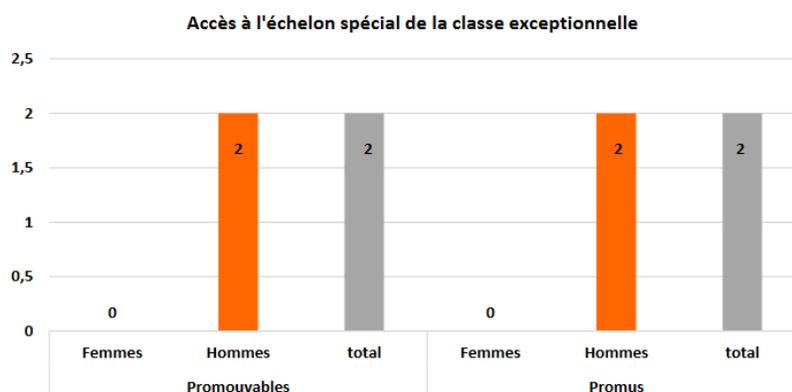
Taux de promotions au vivier 2 par sexe



6/ Accès à l'échelon spécial de la Classe Exceptionnelle

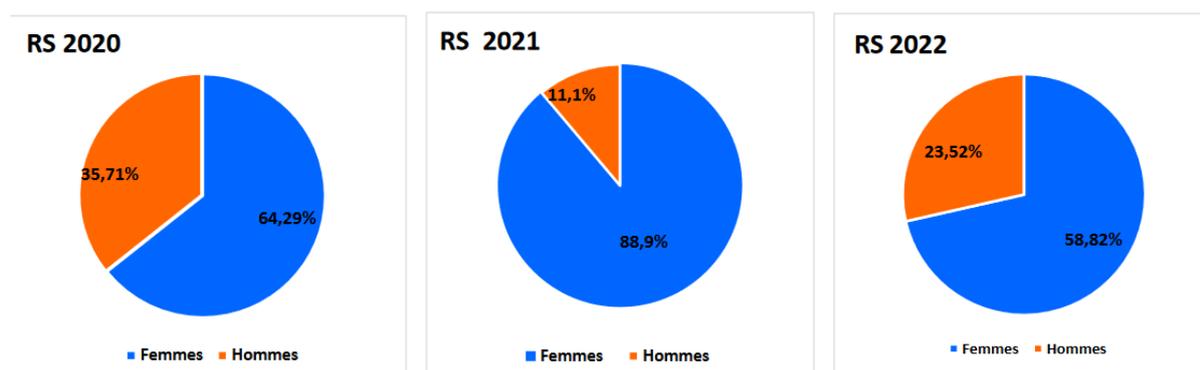
100 % des promouvables et donc des promus sont des hommes. Les inégalités de carrière entre les hommes et les femmes se confirment encore !

2 professeurs des écoles (hommes) étaient promouvables à l'échelon spécial du grade de la classe exceptionnelle, Le contingent de promotion a permis aux 2 éligibles d'accéder à l'échelon spécial.



Liste d'aptitude directeur 2 classes et plus :

Sur 17 candidatures 3 PE n'ont pas été inscrits sur la liste d'aptitude et en ont été informé-es par courrier .



Chaque année, les inscrits sur liste d'aptitude sont majoritairement des hommes, ce qui ne reflète pas la réalité de la profession. Cet écart explique pourquoi la part des femmes promues à la classe exceptionnelle au titre des fonctions est en baisse.