



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

## Les changements de la nouvelle HC agrégés

**Une nouvelle HC pour tous et pour toutes!**

### les revendications de la FSU

#### **PPCR : nouvelle avancée avec la nouvelle HC pour tous et pour toutes en 2018**

En 2018, c'est une nouvelle avancée pour la profession puisque la mise en place du PPCR doit permettre un déroulement de carrière pour tous et toutes sur 2 grades (classe normale et Hors classe) « *la carrière des agents a désormais vocation à se dérouler sur au moins 2 grades ...* » Ainsi ce sont dorénavant tous les collègues, ayant une carrière complète en classe normale, qui pourront bénéficier de l'accès à la hors classe, certains y accédant plus rapidement que les autres.

#### **La position de la FSU :**

Tout au long des discussions sur la nouvelle HC, la FSU a défendu l'idée d'une carrière sans obstacle de grade et d'un passage à la hors classe équivalent à un passage d'échelon. En réponse, le ministère met en place un barème national qui réduit à **5 ans** le différentiel entre 2 collègues (entre un avis « excellent » et un avis « à consolider » de la rectrice), cet écart pouvait auparavant être de **20 ans**. Même si le barème est une réelle avancée, l'écart de 5 ans ne nous satisfait pas.

#### **Nous continuerons de peser pour que le barème évolue :**

-d'une part le ministère a souhaité faire cette année une circulaire pérenne pour la Hors classe alors que vont cohabiter dès l'année prochaine 2 systèmes différents (les collègues ayant eu un RDV de carrière à 9+2 et ceux dont l'avis aura été posé sans RDV de carrière).

-D'autre part, les contingents imposés (20%) aux évaluateurs primaires (chefs d'établissements, IPR) ne permettent pas cette année une répartition équitable des avis sur l'ensemble des années et des échelons 9+2, 9+3...

Le rôle des mobilisations et des commissaires paritaires est donc primordial pour faire respecter les droits des collègues.

## Les promouvables dans la nouvelle HC :

Dans l'ancienne hors classe, les collègues étaient promouvables à partir de l'accès au 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale. Dans la nouvelle hors classe, les collègues sont promouvables à partir de 2 ans et 1 jour dans le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale. Les collègues promouvables à partir de l'année N sont donc les collègues ayant eu leur 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière l'année N-1.

**Le nombre de promouvables est donc divisé par 2 mais dans les faits, aucun collègue aux échelons 7, 8 et 9 n'était promu.**

## Le barème de la nouvelle HC :

Le barème repose sur :

- l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel ;
- une appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent.

Échelon et ancienneté d'échelon au 31/08	9+2	9+3	10+0	10+1	10+2	10+3	11+0	11+1	11+2	11+3	11+4
Ancienneté dans la plage d'appel	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Points	0	10	20	30	40	50	60	70	80	100	110

Appréciation de la rectrice

Appréciation	Excellent 10%	Très satisfaisant 45 %	Satisfaisant	A consolider
Points	145	125	105	95

En combinant les deux critères on obtient :

		A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
9+2	0	95	105	125	145
9+3	10	105	115	135	155
10+0	20	115	125	145	165
10+1	30	125	135	155	175
10+2	40	135	145	165	185
10+3	50	145	155	175	195
11+0	60	155	165	185	205
11+1	70	165	175	195	215
11+2	80	175	185	205	225
11+3	100	195	205	225	245
11+4	110	205	215	235	255

L'appréciation est donc à considérer comme une **accélération** pour l'accès à la hors classe

- 5 ans pour l'appréciation « Excellent »,
- 3 ans pour l'appréciation « Très satisfaisant »,
- 1 an pour l'appréciation « satisfaisant »
- aucune accélération pour l'appréciation « à consolider »

**rappel : cet écart pouvait auparavant être de 20 ans. Même si le barème est une réelle avancée, l'écart de 5 ans ne nous satisfait pas.**

## Les enjeux de la campagne d'appréciation 2018 :

La note de service ministérielle précise que la rectrice doit porter des appréciations définitives sur les collègues promouvables cette année « *en se fondant principalement sur les notes, mais aussi sur les avis des chefs d'établissement et des corps d'inspection* ».

A partir de l'an prochain, cette appréciation sera portée sur la base du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière. Les collègues 9+2 examinés l'an prochain, bénéficieront de 10% d'appréciation « Excellent » et de 45% d'appréciation « Très satisfaisant », ainsi que les 9+2 de l'année suivante.

Ces collègues entrants seront alors en concurrence directe avec les 9+2, les 9+3, les 10+0 de cette année, le ministère a prévu dans la note de service que les appréciations portées cette année le soient proportionnellement au nombre de promouvables de chaque échelon.

La note de service ministérielle précise que les évaluateurs primaires, chefs d'établissement et IPR peuvent formuler jusqu'à 20% d'avis « Très satisfaisant » en veillant eux aussi « *à une répartition équilibrée de ces avis entre les différents échelons de la plage d'appel* ».

**Pour un traitement équitable** de l'ensemble des collègues, la FSU a demandé, que les appréciations valorisantes de la rectrice soient réparties proportionnellement au nombre de collègues promouvables dans chaque plage d'appel.

De plus, nous avons demandé que soit respecté l'équilibre entre le SUP et le SCO ainsi que l'équilibre entre les disciplines et l'équilibre par genre.

Vos commissaires paritaires FSU agréé-e-s

Pour le SNEP FSU: [berangere.philippon@univ-grenoble-alpes.fr](mailto:berangere.philippon@univ-grenoble-alpes.fr)

Pour le SNESUP FSU: [sally.brown@univ-grenoble-alpes.fr](mailto:sally.brown@univ-grenoble-alpes.fr)