

# Les promotions de 2002: les prévisions

## De 1988 à 2000, en rappel :

### A. Corps, catégorie, classe

Il était une fois, c'était en 1988, il n'y a donc pas si longtemps, les personnels de direction formaient deux corps :

- le corps des personnels de direction de 1<sup>re</sup> catégorie
- le corps des personnels de direction de 2<sup>e</sup> catégorie

Le corps des personnels de direction de 1<sup>re</sup> catégorie comprenait deux classes

- la deuxième classe, classe d'entrée dans le corps, classe d'entrée des professeurs agrégés ou assimilés
- la première classe, classe promotionnelle

Le corps des personnels de deuxième catégorie comprenait trois classes

- la troisième classe, classe d'entrée des personnels non assimilés au grade de professeurs certifiés,
- la deuxième classe, classe d'entrée des professeurs certifiés ou assimilés et classe promotionnelle pour les collègues de la troisième classe,
- la première classe, classe promotionnelle pour les collègues de la deuxième classe.

### B. Évolution des classes et des promotions dans la 1<sup>re</sup> catégorie

En 1988, la 1<sup>re</sup> classe correspondait à 30 % des personnels de 1<sup>re</sup> catégorie et représentaient 2 % de la totalité des personnels de direction, environ 260 pour 13 000 ; 8,7 par académie est un ordre de grandeur.

Au 1<sup>er</sup> janvier 1996, suite aux accords LANG et JOSPIN, la 1<sup>re</sup> classe représentait désormais 35 % du corps des personnels de 1<sup>re</sup> catégorie

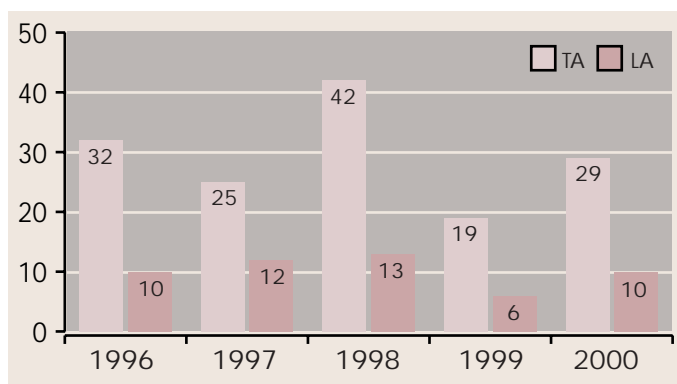
Enfin, au 1<sup>er</sup> janvier 1998, avec le protocole BAYROU, la 1<sup>re</sup> classe atteignait un effectif correspondant à 40 % des personnels de 1<sup>re</sup> catégorie avec des créations d'emploi en 1997 et en 1998 correspondant à une augmentation progressive de 2,5 % ; 9,5 par académie pour notre ordre de grandeur

A partir de 1998 jusqu'en 2000, les promotions correspondaient aux emplois laissés par les départs à la retraite

Cette 1<sup>re</sup> classe proposée aux collègues de 1<sup>re</sup> catégorie, était également ouverte aux personnels de 2<sup>e</sup> catégorie par liste d'aptitude. Le nombre de promotions par liste d'aptitude ne devait pas dépasser 1/3 du nombre de promotions établi par le tableau d'avancement (en sigles, nous écrivions : TA 1.2 ➔ 1.1 ou LA 2.1 ➔ 1.1)

Voici les chiffres que nous pouvons retrouver dans DIRECTIONS n° 55 (1998), n° 66 (1999) avec les explications d'Olivier MINNE, n° 75 (2000) :

### C. Évolution des classes et des promotions dans la 2<sup>e</sup> catégorie



En 1988, la 1<sup>re</sup> classe de la deuxième catégorie correspondait à 15 % des personnels de direction de deuxième catégorie, soit 1900 collègues environ, une soixantaine par académie

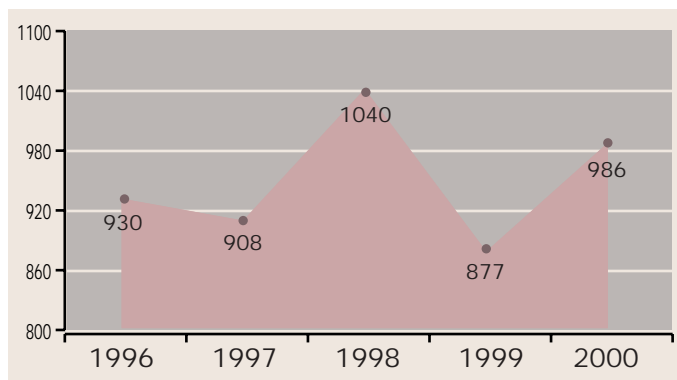
Au 1<sup>er</sup> janvier 1996, la 3<sup>e</sup> classe est éteinte, avec reclassement des collègues en 2<sup>e</sup> classe.

En 1996, comme pour la 1<sup>re</sup> catégorie, dernière étape des accords LANG et JOSPIN, l'effectif de la 1<sup>re</sup> classe est arrivé à 30 % de l'effectif de la 2<sup>e</sup> catégorie, soit le double, 3 800 collègues, donc une moyenne de 120 par académie.

De 1996 à 2000, se mettait en place le protocole BAYROU qui permettait à la 1<sup>re</sup> classe d'atteindre progressivement, à raison d'une augmentation de 2,5 % par an, soit 322 créations d'emploi annuelles pendant 4 ans le taux de 40 % de l'effectif de la 2<sup>e</sup> catégorie. Les effectifs globaux passent de 3 841 à 5 157 en 2.1, en moyenne plus de 40 collègues de plus par académie en 1<sup>re</sup> classe.

En nous permettant toujours une moyenne académique pour visualiser un ordre de grandeur, la continuité du SNPDEN dans ses objectifs et dans ses actions a permis de passer de 60 collègues par académie en 1<sup>re</sup> classe à 170 en 2000.

Voici un rappel des chiffres :



Promotions en 2.1 suite au protocole BAYROU



Jacqueline VIGNERON-VANEL

## L'année charnière 2001

Pour la 1<sup>re</sup>, comme pour la 2<sup>e</sup> catégorie plus de "LANG", ni de "JOSPIN", ni de "BAYROU". Nous parlons des accords ou protocoles bien sûr. Le nouveau statut doit se signer dans l'année, mais au moment du budget, il ne l'était pas. Les promotions de 2001 auraient pu se réduire aux seules possibilités laissées par les départs à la retraite. Cependant, comme vous l'avez lu dans DIRECTION n° 85, dans les 1 000 promotions de janvier apparaissent en prévision les promotions créées par le nouveau cylindre obtenu avec le statut 2001.

## 2001-2004

### A. Évolution des classes et des effectifs dans le nouveau statut

Les personnels de direction ne forment plus qu'un seul corps avec trois classes :

- la 2<sup>e</sup> classe, classe d'entrée des professeurs certifiés ou assimilés (ex 2.2) ;
- la 1<sup>re</sup> classe, classe d'entrée des professeurs agrégés ou assimilés, classe promotionnelle pour la 2<sup>e</sup> classe (ex 1.2 et ex 2.1) ;
- la hors - classe, classe promotionnelle pour la 1<sup>re</sup> classe. (ex 1.1)

## En 2004,

### ► la hors classe :

- représentera 8 % des effectifs au lieu des 2 % connus jusqu'en 2000.
- devra compter 1 040 collègues soit 35/36 par académie au lieu des 8/9 initiaux

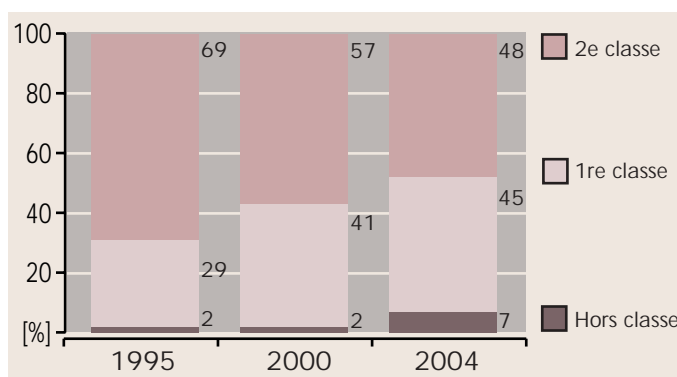
### ► la 1<sup>re</sup> classe :

- représentera 45 % des effectifs les effectifs pour 2000 (426 en 1.2 et 5157 en 2.1) aboutissaient à un taux de 41 % ;
- en décembre 1995 avant les accords BAYROU, la 1.2 et la 2.1 (la nouvelle 1<sup>re</sup> classe) représentaient 3 782 collègues pour un effectif total de 13 100 personnels de direction, soit 29 %.

### ► la 2<sup>e</sup> classe :

- devra se réduire à 47 % au lieu de 57 % en 2000 et 69 % en 1995

L'évolution est la suivante :



Source des chiffres :

1<sup>er</sup> septembre 1995 → DPID → 217 en 1.1, 392 en 1.2, 339 en 2.1, 9111 en 2.2.  
 PLF 2000 → 286 en 1.1, 426 en 1.2, 5 157 en 2.1, 7 745 en 2.2

### B. Les prévisions de promotions de septembre 2001

#### Promotions à la hors classe :

- nous passerons de 2 % à 3,4 %, 1<sup>re</sup> étape vers les 8 % de 2004, soit une prévision de 70 créations qui s'ajouteront aux 169 obtenues en janvier.

#### Promotions en 1<sup>re</sup> classe :

- l'aspiration des 70 créations permettent 70 promotions de 2<sup>e</sup> en 1<sup>re</sup> classe auxquelles s'ajouteront les départs à la retraite de collègues en 1<sup>re</sup> classe, 50 environ ; le total prévisionnel obtenu est donc de 120 promotions possibles au moins. Le chiffre exact dépend du nombre de départs à la retraite qui auront pu être pris en compte.

### C. Les prévisions de promotions pour l'année 2002

#### Promotions à la hors classe :

- 208 créations pour obtenir un effectif de 468 postes (4,9 % de l'effectif total des personnels de direction, 2<sup>e</sup> étape vers les 8 % de 2004)
- Quelques départs à la retraite non comptabilisés (2 ou 3 peut-être) pourraient s'ajouter à ces créations.

Ainsi, avec un total annuel qui sera compris entre 201 et 240\*, on peut considérer que le nombre de promotions à la hors classe a été multiplié par 5 à 6.

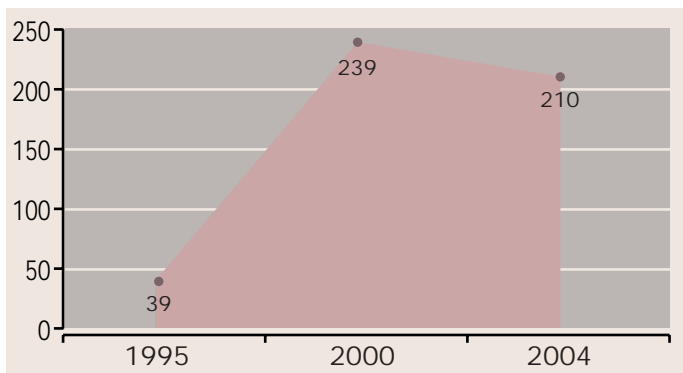
\* chiffres prévisionnels ; CAPN prévues en janvier 2002.

*Pour se donner un ordre de grandeur :*

- 1,3 promotion par académie en 2000
- 7 promotions par académie en 2002,

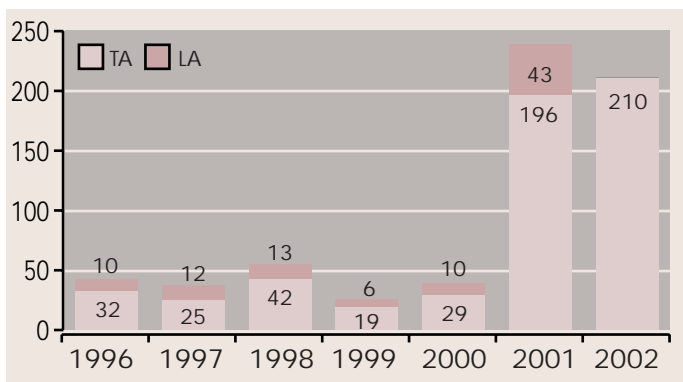
*soit 6 collègues de plus qui pourront bénéficier de la hors classe par académie.*

### Évolution des effectifs promotionnels à la hors classe ou 1.1



Avec ces informations, nous pouvons compléter l'évolution des effectifs de promotions en hors classe, ex 1.1, commencé en début d'article et nous obtenons :

### Évolution des effectifs de promotions en 1.1 ou HCI



Remarque sur le tableau ci-dessus :

En 2001 :

- les promotions de janvier participaient à la constitution d'un tableau d'avancement (126) et d'une liste d'aptitude (43) ;
- les promotions de septembre devraient être des promotions à la hors classe créée par le nouveau statut où tableau d'avancement et liste d'aptitude n'interviennent plus.

#### Promotions en 1<sup>re</sup> classe :

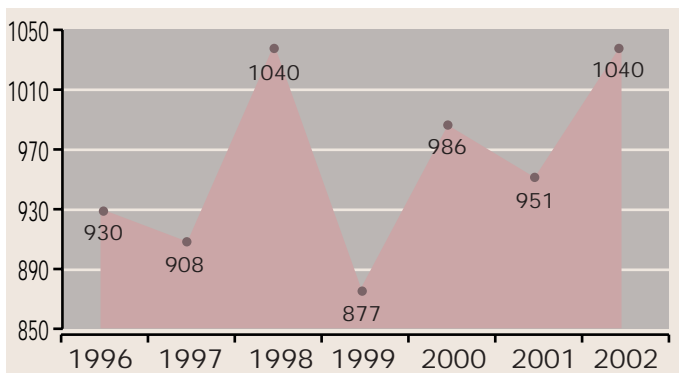
Les promotions sont de quatre ordres :

1. Les créations d'emploi pour aboutir au cylindrage de 2004 : 171
2. L'aspiration des emplois créés en hors classe : 208
3. Le rattrapage des départs à la retraite des 1<sup>re</sup> classe en 2001 non comptabilisés : environ 120
4. Les départs à la retraite des 1<sup>re</sup> classe en 2002 : environ 500

*soit un total de plus de 1000 promotions (entre 1000 et 1050 peut-on espérer)*

et comme pour la hors classe, nous pouvons compléter le tableau d'évolution des promotions commencé en début d'article :

### Évolution des effectifs des promotions en 1<sup>re</sup> classe ou en ex 2.1



Remarque :

- En 1996, le nombre important de promotions correspondait à l'évolution de 30 à 40 % des effectifs de la 2.1
- De 2001 à 2004, l'évolution est plus faible (41 à 45 %), mais nous bénéficions de l'aspiration importante des possibilités de promotions en hors classe avec les départs à la retraite conséquents.

*Merci à Jean-Jacques ROMERO, Philippe GUITTET, Rémy PIERROT, Patrick FALCONNIER, nos interlocuteurs au sein du SNPDEN dans cette commission "carrière et nouveau statut" qui ont travaillé avec notre ministère de tutelle ces dossiers délicats pour aboutir à ces résultats.*

*Et, époque de l'année oblige, je ne peux terminer cette suite de chiffres sans souhaiter au nom de tous les commissaires paritaires, aux promus, aux promouvables, aux futurs promus, aux futurs promouvables, donc à nous tous une bonne et heureuse année 2002.*

# Rapport du conseil d'orientation

*Le 6 décembre, le premier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites, issu de la concertation avec les centrales syndicales - MEDEF excepté - était remis au Premier Ministre.*

*Ce document de 204 pages est un texte ouvert, très documenté, consacré aux retraites du secteur privé. Le rapport du COR est un travail qui veut refléter la pluralité de ses membres, qui trace des pistes sans prétendre donner la recette miracle.*

## En finir avec le chômage

Le rapport fait l'éloge de la répartition fondée sur la solidarité entre générations, affirme le droit à la retraite en rappelant le lien étroit entre travail et retraite : la pension remplace le salaire. Il veut conforter l'indépendance financière des personnes âgées ainsi que le droit à la retraite à 60 ans. Il veut assurer la solidité financière des régimes de retraite. Il constate que la montée d'un chômage de masse a perturbé le passage de l'activité à la retraite et explore des solutions pour sortir de la contradiction majeure entre politique de l'emploi et politique de retraite. On ne peut parler de prolongation de la durée de cotisation quand seulement 48 % des personnes âgées de 58 ans occupent un emploi ! Le COR veut donc fonder toute réflexion sur une hypothèse de nécessité : il faut revenir au plein emploi d'ici 2010 et améliorer dans le même temps les conditions de travail et la formation afin de permettre, en fin de carrière, la liberté de choix des individus dans un cadre collectif.

Les dépenses de retraites atteignent actuellement 12,6 % du produit intérieur brut. Le COR estime que, à réglementation constante, les besoins de financement d'ici 2040 représenteront entre 4 % et 6,5 % du PIB. Pour financer ces besoins nouveaux, on peut jouer sur les ressources des caisses, le montant des pensions versées, la durée de cotisation.

## Accroître les ressources

Les ressources des caisses du secteur privé sont constituées pour les trois quarts par les cotisations : cotisations des salariés qui sont passées par étapes de 6 % du salaire brut en 1950 à 21 % en 1999 et cotisations patronales de 26,6 % en 1950 à 40,8 % en 1999. Cette hausse des cotisations a des limites : le rapport estime en effet que la charge d'une hausse des cotisations, qu'elles soient "employeurs" ou "salariés" a toujours pesé sur le salarié puisqu'elles freinent l'amélioration du pouvoir d'achat...

Les variations des effectifs de la population active et de la productivité sont susceptibles d'avoir le plus d'impact sur les conditions d'équilibre, dans le long terme mais l'amélioration de la productivité ne pourra faire face seule aux besoins. A long terme, la croissance ne résout pas à elle seule le problème des retraites.

Des marges de manœuvre sont évoquées : on note que la part des salaires dans la valeur ajoutée s'est fortement réduite depuis le début des années quatre-vingt : elle est inférieure de 10 points à son niveau culminant de 1981. Faut-il entamer les revenus du capital ? envisager cette possibilité, n'est-ce pas compromettre l'investissement et le développement ? la question n'est pas tranchée par le COR. Il revient au pouvoir politique de prendre les décisions.

## Le rapport pension/salaire

La réforme Balladur de 1993 a voulu assurer l'équilibre des caisses en portant la durée de cotisations à 160 trimestres à compter de 2003, en étendant la période de référence aux 25 meilleures années, en indexant désormais les pensions sur les prix. Cette réglementation produit une dégradation du ratio pensions/salaires due essentiellement à l'indexation sur les prix. et le

# n des retraites

Michel ROUGERIE

revenu de remplacement, qui est aujourd'hui en moyenne de 78 %, connaîtra une baisse relative pour ne représenter que 64 % en 2040. Les pensions vont continuer à augmenter, mais moins vite que les salaires.

Ce qui est en cause, c'est l'évolution du rapport entre les retraites et les salaires. Or, souligne le rapport, l'importance sociale de la revalorisation des pensions est d'autant plus grande que la durée de la retraite s'allonge. Deux scénarios sont étudiés : si on accepte la réglementation actuelle, et un revenu de remplacement amené à 64 % en 2040, il faut augmenter les cotisations de 9,5 points ou différer de 6 ans l'âge de cessation d'activité. Si on souhaite maintenir le ratio pension/salaire à 78 %, il faut prévoir un financement supplémentaire avec une augmentation de 15 points des cotisations ou encore différer de 9 ans l'âge de cessation d'activité et de liquidation des pensions.

La dégradation relative des pensions est inéluctable ? Le rapport conclut que si l'on souhaite assurer aux retraités une évolution de leurs revenus en relation avec les revenus des actifs "il faut s'orienter vers un mode de revalorisation tenant compte de l'évolution de la richesse nationale... Il s'agit d'un arbitrage entre salaire immédiat et salaire différé qu'il appartient aux salariés eux-mêmes d'opérer". Et si la pension moyenne évolue comme le revenu moyen d'activité, la part des dépenses de retraite dans le PIB restera stable.

## Secteur privé/secteur public

Le retour à 150 trimestres de cotisations n'est pas la priorité des centrales ouvrières. Cette mesure ne touche actuellement que 20 % des hommes et 25 % des femmes partant en retraite. Au nom de l'équité, l'extension à la Fonction Publique des 40 annuités est abordée dans la conclusion du rapport : "Si certains membres du Conseil estiment que l'alignement du secteur privé et des fonctionnaires doit se faire sur la durée de 40 annuités, compte tenu des besoins de financement et de l'espérance de vie, d'autres membres estiment que l'alignement de la durée de cotisations devrait se faire par un retour de l'ensemble des actifs à une durée de 37,5 ans de cotisations. Dans un souci d'objectivité, ils n'ont à aucun moment empêché que soient étudiées les modalités d'un alignement sur 40 annuités".

Les organisations de la Fonction Publique réaffirment certes leur attachement aux 37,5 annuités, mais elles savent qu'elles ne peuvent s'opposer de front aux autres syndicats sur le principe de l'harmonisation des durées de cotisations. Elles savent aussi, à la veille des échéances électorales, qu'elles doivent rechercher un point commun avec les organisations de salariés : le maintien dans la durée du rapport revenu de remplacement/revenu d'activité, pour les travailleurs du secteur privé comme pour les fonctionnaires, doit être la priorité. La bataille sera longue ; elle exige la présence active, dans les organisations syndicales comme dans le débat citoyen, des retraités.

# Bonifications de pensions pour enfants

## Égalité de traitement entre les hommes et les femmes

MR

Dans un arrêt du 29 novembre 2001, le Cour de justice des communautés européennes (CJCE) a jugé que les bonifications de retraite (un an de cotisation gratuite par enfant) accordées aux femmes retraitées de la fonction publique doivent aussi bénéficier aux hommes ayant élevé des enfants.

Saisi par un magistrat, père de 3 enfants, le Conseil d'État a demandé à la CJCE de se prononcer sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de bonifications des retraites. La Cour rappelle que le Code des Pensions stipule, en son article 1, que la pension des fonctionnaires constitue un traitement, c'est à dire une rémunération puisqu'elle est directement liée à l'emploi occupé antérieurement.

Le Gouvernement français a bien essayé de faire valoir que les bonifications venaient compenser les désavantages subis dans le calcul de leur pension, qui résultent d'une interruption de carrière pour l'éducation de leurs enfants. La Cour considère qu'elles ne peuvent être autorisées en tant que mesures destinées à aider les femmes dans leur vie professionnelle, parce qu'accordées au moment de la cessation d'activité.

Dès lors, en vertu du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes posé par le traité de Rome, puis par une directive, il n'y a pas de raison que les pères fonctionnaires qui participent à l'éducation de leurs enfants n'aient pas les mêmes avantages que les mères. Le Gouvernement français avait demandé à la CJCE de limiter dans le temps les effets de son arrêt, arguant qu'une extension rétroactive de la bonification à tous les fonctionnaires masculins serait une lourde charge sur les dépenses publiques. La Cour n'a pas tenu compte des demandes françaises puisque sa décision est rétroactive.

Si le Conseil d'État statuait dans le même sens que le Cour européenne de justice, l'État français se verrait donc contraint de modifier son Code des Pensions afin de respecter le principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes.