

## Pourquoi le SE UNSA est-il contre la proposition de modification des éléments de barème du MVT1D ?

Lors du GT qui s'est tenu mardi 11 février, une proposition de modification des LDG académiques a été faite aux organisations syndicales. Cette dernière remplacerait l'AEN (ancienneté éducation nationale) par la seule prise en compte de l'échelon comme critère de valorisation de l'expérience.

Le SE UNSA s'est opposé à cette modification et l'a signalé à plusieurs reprises lors de ce GT sans qu'aucune réponse ne nous soit apportée.

En effet, les LDG ministérielles prévoient dans le paragraphe 2.4.5 *Les affectations* : « La mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels enseignants, l'expérience du candidat sera valorisée **notamment** au regard de l'échelon détenu par l'enseignant : — au 31 août de l'année N-1 par promotion ou avancement ; — au 1er septembre de l'année N-1 par classement ou reclassement lorsque l'enseignant n'était pas titulaire du corps des professeurs des écoles au 31 août de l'année N-1. »

Pourtant, rien ne s'oppose dans les textes à conserver l'ancienneté dans le barème qui est, par ailleurs, un élément essentiel de la valorisation de l'expérience. La prise en compte de l'échelon dans le barème peut s'entendre. Cependant, le considérer comme unique élément valorisant l'expérience va inévitablement léser un certain nombre de collègues.

Voici les arguments que nous pouvons opposer :

- La prise en compte uniquement de l'échelon pour l'ancienneté est une rupture d'équité qui va léser les collègues qui n'avancent pas au même rythme, qui va léser les collègues qui n'ont eu « qu'une » carrière de professeur des écoles.  
Le changement d'échelon valorise déjà certains personnels : avancement accéléré pour les 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons, directeurs d'école, reclassement... Alors que l'ancienneté a un caractère plus équitable.  
Ne prendre que l'échelon revient à valoriser 2 fois les mêmes personnels.
- Les collègues sans bonification (exemple handicap ou MCS) seront défavorisés et verront leur mobilité encore plus difficile. En effet, avec le seul critère de l'échelon, le barème diminue alors que les bonifications restent les mêmes. Pondération déséquilibrée si on compare par exemple un collègue 5<sup>ème</sup> et dernier échelon classe exceptionnelle : 90 points...contre 250 points de bonification au titre du handicap ou mesure de carte scolaire.
- L'échelon est pris en compte au 31/08/N-1, cela pénalise tous les collègues qui sont promus à la HC ou à la CE au 1<sup>er</sup> septembre N.  
Dans les services on sait qu'il faut parfois du temps pour prendre en compte le changement d'échelon au niveau du dossier I-prof, sur quelle temporalité vont-ils pouvoir prendre en compte cela pour le mouvement ?
- Les collègues en disponibilité (quel que soit la raison, nous ne sommes pas là pour juger des choix de vie) conservent leur droit à avancement et peuvent donc augmenter leur barème, ce qui n'était pas le cas avec l'AEN. Ce n'est donc pas cohérent avec la posture rectorale de « l'expérience du candidat valorisée ».
- Enfin, autre problème plus technique cette fois-ci : dans le tableau proposé, il n'est pas prévu de paliers intermédiaires à l'intérieur de chaque échelon. Or, à titre d'exemple, un collègue échelon 7 CN va rester dans l'échelon durant 3 ans et aura le même barème pendant ces 3 années. On ne valorise donc qu'une année d'exercice sur 3. De plus, on reste 2 à 3 ans dans un échelon, le barème n'augmentera donc pas sur 2 ou 3 années en mettant sur pied d'égalité des PE qui entrent dans l'échelon avec ceux qui vont en sortir.
- Enfin ce tableau est plafonné au 5<sup>ème</sup> échelon Classe exceptionnelle sans différence de barème selon les chevrons du Hors échelle.

**Au vu de ces arguments, le SE UNSA propose : la prise en compte des deux éléments de barème, l'AEN auquel s'ajouterait l'échelon. Prise en compte de l'ancienneté mais aussi des éléments de carrière des collègues. Cette proposition a été acceptée dans d'autres académies.**