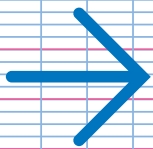


SALAIRE

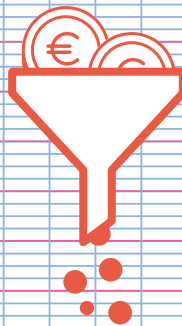
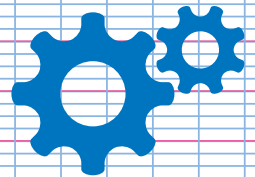
CARRIÈRE

INSPECTION

JANVIER 2017



Ce qui change



SNUipp - FSU



CALCULER VOTRE NOUVELLE CARRIÈRE



<http://nouvelle-carriere.snuipp.fr>

En quelques clics, calculez votre nouveau déroulé de carrière avec l'application des nouvelles règles introduites par PPCR.



SOMMAIRE

PAGES 4 À 5

Salaire, carrière :
l'état des lieux

PAGES 6 & 7

Les principales mesures
et leur calendrier

PAGES 8 À 11

Les nouvelles grilles indiciaires

PAGES 12 À 13

Le reclassement dans
les nouvelles grilles

PAGE 14

Nouvelles carrières des
instituteurs et PEGC

PAGES 15 À 16

Les nouvelles grilles
de salaire

PAGE 17

La conversion des indemnités
en points d'indice

PAGES 18 À 21

Les nouvelles modalités
d'évaluation et d'inspection

PAGE 22 & 23

Ce que le SNUipp-FSU a
obtenu, ce qui reste à gagner



Après plusieurs mois de discussions, la transposition du protocole PPCR dans l'Éducation nationale se concrétise. La carrière et l'évaluation professionnelle des enseignantes et des enseignants vont être renouvelées.

L'ensemble des enseignants va bénéficier dès 2017 d'une revalorisation des salaires et des carrières avec des mesures étalées jusqu'en 2020. Le système d'évaluation professionnelle des enseignants, l'inspection autrement dit, est modifié de façon significative: moins d'inspections au cours de la carrière, plus d'accompagnement, de conseil et de formation. Trois rendez-vous de carrière avec visite et avis de l'EN subsistent avec un effet d'accélération dans le déroulement de carrière au sein de la classe normale pour 30% des personnels et pour déterminer le moment d'accès à la hors classe.

Pour autant, les gains indiciaires ne sont pas suffisants notamment en début de carrière et l'accès à la hors classe doit garantir un déroulement de carrière sur deux grades pour tous y compris aux enseignants proches de la retraite. Enfin, la création de la classe exceptionnelle réservée à un nombre limité de personnels est inacceptable.

Pour le SNUipp-FSU, il s'agit de renforcer et d'amplifier ces mesures pour permettre une meilleure revalorisation des rémunérations des enseignants du premier degré particulièrement sous-payés en comparaison de la moyenne de l'OCDE par exemple ou des autres enseignants.

Tout au long de ces discussions, le SNUipp avec la FSU a exigé la plus grande transparence, des barèmes qui prennent en compte l'expérience professionnelle et l'équité de traitement. Il a insisté sur la nécessité de tenue de CAPD et son intervention a permis de rejeter le bilan professionnel obligatoire que le ministère voulait adopter. Il poursuit ses interventions pour améliorer les textes d'application, pour que des crédits nécessaires au développement de la formation soient débloqués et pour que l'accompagnement soit une réalité.

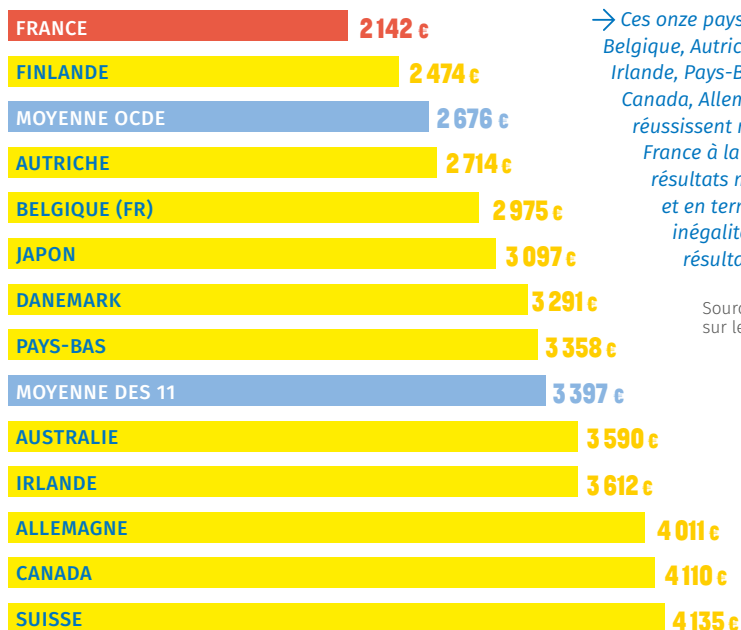
Pour permettre aux enseignants des écoles de s'y retrouver, il propose à travers ce guide, un tour d'horizon de tout ce qui change, va changer et doit changer dans leur carrière.

Informé, revendiqué, mobilisé... le syndicat est indispensable.

SALAIRE, CARRIÈRE : L'ÉTAT DES LIEUX

Les enseignants français sont parmi les moins payés d'Europe et dans la moyenne basse des pays de l'OCDE. C'est cette réalité mise en évidence par toutes les études internationales que le SNUipp-FSU a réussi à faire partager dans l'opinion publique en mobilisant les personnels, en menant des campagnes d'information. Une détermination et une volonté sans relâche qui ont permis de premières avancées sur le dégel du point d'indice, la création de l'ISAE, l'accès élargi à la hors-classe... Atteindre toutes et tous l'indice terminal de la hors classe, réduire les inégalités homme/femme, il reste du chemin à parcourir pour parvenir à une meilleure reconnaissance du métier et à plus d'égalité.

Salaire mensuel moyen des enseignants des écoles au bout de 15 ans de carrière



→ Ces onze pays (Suisse, Japon, Belgique, Autriche, Danemark, Irlande, Pays-Bas, Finlande, Canada, Allemagne et Australie) réussissent mieux que la France à la fois sur les résultats moyens Pisa (2015) et en termes d'impact des inégalités sociales sur les résultats scolaires.

Source rapport OCDE 2016 sur les salaires 2014

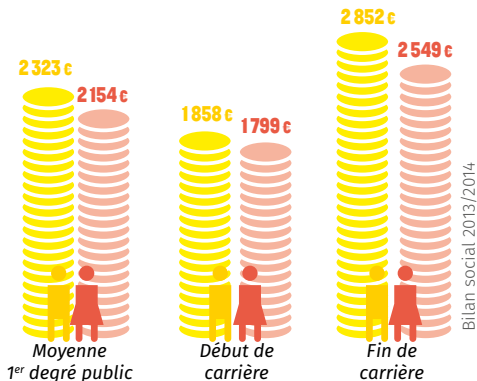
DE FORTES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans une profession féminisée à près de 83%, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est important et continue de se creuser. Les inégalités de rémunération sont de 8% en moyenne, soit près d'un mois de salaire, et atteignent près de 12% en fin de carrière contre un peu plus de 3% au début.



Le SNUipp-FSU veut en finir avec ces inégalités de rémunération et de carrière. Cela pourrait passer par la mise en place de mécanismes de régulation assurant une égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur toute la carrière.

Salaires moyens nets



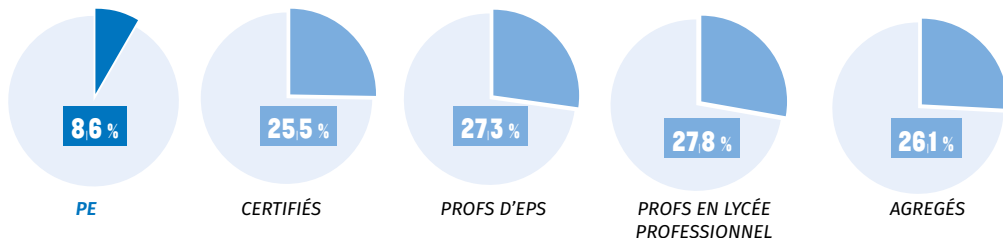
UN DÉROULEMENT DE CARRIÈRE TROP SOUVENT INCOMPLÈT DANS LE 1^{ER} DEGRÉ

Les enseignants des écoles atteignent peu la hors-classe en comparaison des autres enseignants. Seuls un peu plus de 8% d'entre eux sont à la hors-classe alors que ce taux atteint plus de 25% chez les certifiés. Cette inégalité provient du reclassement, largement défavorable, des anciens instituteurs intégrés dans le corps des PE conjugué à un faible ratio de promotion (de 2% en 2012 à 5% en 2016)



Pour le SNUipp-FSU, tous les enseignants des écoles doivent atteindre le dernier échelon de la hors-classe avant de partir en retraite.

Pourcentage d'enseignants à la hors-classe selon leur catégorie

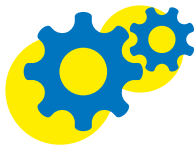


LES PRINCIPALES MESURES ET LEUR CALENDRIER



DES SALAIRES REVALORISÉS

Les grilles indiciaires sont revalorisées notamment en milieu et en fin de carrière. Cela correspond dans la classe normale à une augmentation moyenne de 40 euros par mois. À la hors-classe, l'augmentation sera de 42 à 110 euros. Une partie de l'indemnitaire est convertie en points d'indice (9 points) permettant ainsi d'améliorer le montant des pensions (31 € brut en plus pour une pension à taux plein). Les retraites s'en trouveront mécaniquement revalorisées.



DE NOUVELLES CARRIÈRES AU DÉROULEMENT PLUS ÉGALITAIRE

Il est mis fin au système d'avancement à trois vitesses. La cadence d'avancement sera la même pour tous, sauf lors du passage aux 7^e et 9^e échelons au sein de la classe normale et lors de chaque changement de grade (hors-classe, classe exceptionnelle).

Le principe d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades est acté. Tous les enseignants déroulant une carrière complète pourront accéder à l'indice terminal de la hors-classe. Un troisième grade, la classe exceptionnelle est créé. Il est réservé aux enseignants ayant des missions particulières et à ceux reconnus « méritants ».



UNE ÉVALUATION REMANIÉE

Trois rendez-vous de carrière avec visite en classe, suivie d'un entretien, sont prévus pour le passage au 7^e échelon et au 9^e au sein de la classe normale et peuvent déboucher sur une accélération de carrière d'une année, ainsi que sur un accès à la hors-classe plus ou moins rapide. Cela ne répond que partiellement à la revendication du SNUipp-FSU de totale déconnexion entre l'évaluation et le déroulement de carrière. La note est supprimée. Elle est remplacée par un avis de l'IA-DASEN sur proposition de l'IEN pour chacun des rendez-vous de carrière.



Le SNUipp-FSU revendique un avancement à une véritable cadence unique pour tous comme dans d'autres corps de la fonction publique. Il est opposé à une classe exceptionnelle dont l'accès concernera au mieux 10% de la profession et sera un outil de management renforcé.

Si le syndicat acte positivement la suppression de la note, il estime qu'en aucun cas, l'avis de l'IEN ne doit être déterminant pour un changement de grade ou d'échelon. L'expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté doit prioritairement être prise en compte.

Le calendrier des mesures

La rénovation des rémunérations et des carrières se fera par étapes, sur un calendrier étalé du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2021*. Le SNUipp est intervenu pour que la rénovation des rémunérations et des carrières soit effective dès la rentrée 2017.

	CARRIÈRE, RÉMUNÉRATION	ÉVALUATION
1^{er} juillet 2016	→ Première revalorisation du point d'indice (+0,6%)	-
1^{er} janvier 2017	→ Revalorisation des grilles: de 6 à 11 points d'indice selon l'échelon (dont 4 points de conversion des indemnités en indiciaire)	→ Priorité donnée à l'inspection des 6 ^e et 8 ^e échelons pouvant bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon en 2017-2018 → Remplacement de l'inspection de début de carrière (T2) par une visite et des conseils
1^{er} février 2017	→ Seconde revalorisation du point d'indice (+0,6%)	
1^{er} septembre 2017	→ Fin des trois vitesses d'avancement → Cadence unique sauf aux 6 ^e et 8 ^e échelons de la classe normale → Reclassement dans les nouvelles grilles → Création de la classe exceptionnelle	Mise en place des quatre rendez-vous de carrière: → Pour l'accélération à la classe normale: au cours des 6 ^e et 8 ^e échelons → Pour l'accès à la hors-classe: au cours de la 2 ^e année du 9 ^e échelon → Pour l'accès à la classe exceptionnelle: à partir du 3 ^e échelon de la hors-classe
1^{er} janvier 2019*	→ Deuxième conversion d'une partie des indemnités en points d'indice: + 5 points	-
1^{er} septembre 2018	→ Nouvelles modalités d'accès à la hors-classe	-
1^{er} janvier 2020*	→ Revalorisation des grilles: de 0 à 15 points d'indice selon l'échelon	-
1^{er} janvier 2021*	→ Création d'un échelon supplémentaire dans la hors classe	-

*Suite à la décision du gouvernement de reporter certaines mesures de revalorisation.

LES NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES (1)

A compter du 1^{er} janvier 2017, les grilles de salaire des enseignants, comme l'ensemble des grilles des fonctionnaires, sont revues et revalorisées. La carrière de tous les professeurs des écoles se déroule dorénavant sur deux grades, la classe normale et la hors-classe. Le ministère crée un troisième grade, la classe exceptionnelle, qui sera, à terme, réservée à 10% du corps.

Comparatif des déroulements de carrière

CARRIÈRE ACTUELLE	<p>Aujourd'hui, une part importante des professeurs des écoles terminent leur carrière sans avoir été promus à la hors classe.</p>		HORS CLASSE - 7 échelons																			
			1	2	3	4	5	6	7													
			495	560	601	642	695	741	783													
CARRIÈRE RENOUVÉE GRILLE EN 2020	CLASSE NORMALE - 11 échelons											CLASSE EXCEPT. Échelon spécial										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1 ^{er} chevron	2 ^e chevron	3 ^e chevron								
	349	376	432	445	458	467	495	531	567	612	658	<p>La classe exceptionnelle serait réservée à une minorité « méritante »</p>										
												CLASSE EXCEPTIONNELLE - 4 échelons										
												1	2	3	4	695	735	775	830	890	925	972
												HORS CLASSE - 7 échelons										
												1	2	3	4	5	6	7	<p>4^e rendez-vous de carrière : accès à la CE, réservée à 10% de l'ensemble des PE.</p>			
												590	624	668	715	763	806	821				
	CLASSE NORMALE - 11 échelons																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11											
	390	441	448	461	476	492	519	557	590	629	673											
												<p>1^{er} rendez-vous de carrière : possibilité pour 30% de PE d'accéder 1 an plus tôt au 7^e E</p>			<p>2^e rendez-vous de carrière : possibilité pour 30% de PE d'accéder 1 an plus tôt au 9^e E.</p>			<p>3^e rendez-vous de carrière : au cours de la 2^e année au 9^e E pour accéder à la HC.</p>				

Les tableaux font apparaître les indices correspondant à chaque échelon à multiplier par la valeur du point d'indice (au 1/2/2017: 4,68€) pour obtenir le montant du salaire brut



Le SNUipp-FSU a tout au long des discussions demandé que la revalorisation soit effective dès la rentrée 2017 et non par étapes, dans un calendrier étalé jusqu'en 2020. Il a obtenu que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes/hommes parmi les promouvables. Il continue de demander des garanties pour que la carrière sur deux grades soit effective:

système de forte bonification dès le 11^e échelon « automatisant » le passage à la hors-classe, clause de passage automatique après deux années passées au 11^e échelon, priorité de passage accordée aux enseignants en fin de carrière aux 10^e et 11^e échelons de la classe normale. Tous les collègues, y compris ceux qui ont commencé leur carrière en tant qu'instituteurs, doivent pouvoir accéder au dernier échelon de la hors-classe

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE À LA CLASSE NORMALE

SITUATION ACTUELLE					SITUATION FUTURE					
Echelon	Durée échelon actuelle en année			Indice actuel	Indice				Durée éch. sep 2017	
	Grd Choix	Choix	Anc		janv 2017 ⁽¹⁾	sept 2017	janv 2019 ^{*(2)}	janv 2020 *		
1	0,25	-	-	349		383	388	390	1	
2	0,75	-	-	376	383	436	441	441	1	
3	1	-	-	432	440	-	445	448	2	
4	2	-	2,5	445	453	-	458	461	2	
5	2,5	3	3,5	458	466	-	471	476	2,5	
6	2,5	3	3,5	467	478	-	483	492	2	3
7	2,5	3	3,5	495	506	-	511	519	3	
8	2,5	4	4,5	531	542	-	547	557	2,5	3,5
9	3	4	5	567	578	-	583	590	4	
10	3	4,5	5,5	612	620	-	625	629	4	
11	-	-	-	658	664	-	669	673	-	

⁽¹⁾dont 4 pts conversion indemnités en pts d'indice / ⁽²⁾dont 5pts conversion indemnités en pts d'indice / *Suite à la décision du gouvernement de reporter certaines mesures de revalorisation.

Un déroulement de carrière plus resserré

Aujourd'hui, la durée pour atteindre le 11^e échelon varie en théorie de 20 ans (vitesse la plus rapide) à 30 ans (à l'ancienneté), 26 ans en moyenne.

Dorénavant, la vitesse d'avancement sera la même pour tous sauf aux 6^e et 8^e échelons où deux accélérations d'un an seront possibles. La durée pour atteindre le 11^e échelon sera de 26 ans au maximum, 24 ans au minimum.

Revalorisation indiciaire

Attention, les revalorisations des grilles comportent la conversion d'une partie des indemnités en points d'indice. Cette conversion correspond à l'ajout de

4 points au 1^{er} janvier 2017 et de 5 points au 1^{er} janvier 2018 sans incidence sur le traitement net (voir page 16).



Certains collègues en fin de carrière pourraient voir celle-ci non revalorisée (faute de passer au grand choix à l'échelon 10 ou 11) entraînant de fortes conséquences sur leur pension de retraite. Le SNUipp-FSU exige une bonification de deux années au moment du reclassement pour tous les personnels à moins de cinq ans de la retraite et ayant au moins 30 ans de services.

LES NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES (2)

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE À LA HORS-CLASSE

SITUATION ACTUELLE			SITUATION FUTURE					
Échelon	Durée échelon actuelle en année	Indice	Indice Jan-2017 ⁽¹⁾	Échelon sept 17	Durée échelon Sept - 2017	Indice		
						Jan 2019 ^{*(2)}	Jan 2020 [*]	Jan 2021 [*]
1	2,5	495	516					
2	2,5	560	570	1	2	575	590	590
3	2,5	601	611	2	2	616	624	624
4	2,5	642	652	3	2,5	657	668	668
5	3	695	705	4	2,5	710	715	715
6	3	741	751	5	3	756	763	763
7		783	793	6	3	798	806	806
				7 ⁽³⁾		-	-	821

⁽¹⁾ dont 4 pts conversion indemnités en pts d'indice / ⁽²⁾ dont 5pts conversion indemnités en pts d'indice / ⁽³⁾ créé à partir de janvier 2020 / *Suite à la décision du gouvernement de reporter certaines mesures de revalorisation.

Aujourd'hui, le taux de promotion des PE à la hors-classe est de 5%. Un peu moins de 12 000 PE classés au 11^e et au 10^e échelon sont promus chaque année.

Le ministère s'est engagé à accroître progressivement ce flux jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotion équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui.

À compter de la rentrée 2018, les PE seront promouvables à la hors-classe à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale. Ils seront départagés par un barème prenant en compte l'avis de l'IEN (3^e RDV de carrière) validé par le DASEN et l'ancienneté à partir de deux ans dans le 9^e échelon.



Le SNUipp-FSU est intervenu pour qu'il y ait un barème, qui tienne compte principalement de l'ancienneté et qu'une clause d'automatisme permette à tous les PE, notamment celles et ceux en fin de carrière, de partir en retraite en ayant accédé à la hors-classe. Dans le barème de promotion à venir, encore en discussion avec le ministère, le SNUipp-FSU porte la demande d'une majoration conséquente de l'ancienneté par rapport à l'avis de l'IEN.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE EN CLASSE EXCEPTIONNELLE

Échelon	Indice sept 2017	Durée éch. sept 2017
1	695	2
2	735	2
3	775	2,5
4	830	3 au minimum
Échelons spéciaux	1 ^{er} chevron	1
	2 ^e chevron	1
	3 ^e chevron	1

Qui pourra y accéder?

→ 80% passeront par une entrée « fonctionnelle » à compter du 3^e échelon de la hors-classe et après au moins huit ans d'exercice pas forcément continus en éducation prioritaire, en tant que directeur et directrice d'école (ou chargé de classe unique), enseignant de SEGPA, conseiller pédagogique, référent handicap ou pour avoir enseigné dans le supérieur. Une fois la condition de « fonction » remplie, l'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, sera ici prépondérant pour être promu.

→ 20% y accéderont sur le seul « mérite » à partir du dernier échelon de la hors classe. L'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, permettra de choisir celles et ceux qui auront eu « un parcours exceptionnel ».

Une classe exceptionnelle réservée à quelques-uns

Le ministère a fait le choix de créer un 3^e grade, la classe exceptionnelle. Seule une minorité des collègues à la hors-classe pourra y accéder et elle sera plafonnée à 10% du corps en 2023, soit 35 000 enseignants. Les échelons spéciaux de cette classe, débouchant sur l'indice 972, seront contingentés à 20% de la classe exceptionnelle soit 7 000 enseignants.

Pendant une période transitoire jusqu'en 2020, les enseignants devront faire acte de candidature pour accéder à ce grade.



Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une classe exceptionnelle excluant la grande majorité des collègues. Ce nouveau grade va par ailleurs renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces dernières représentent aujourd'hui près de 82% des enseignants mais seulement 64% du vivier « fonctionnel » et à peine 50% du vivier sur le « mérite ».

LE RECLASSEMENT DANS LES NOUVELLES GRILLES

DANS LA CLASSE NORMALE

Le reclassement dans les nouvelles grilles concerne tous les enseignants au 1^{er} septembre 2017. Il se fait avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine pour les collègues reclassés au même échelon et sans conservation pour les collègues reclassés à l'échelon supérieur.

Échelon détenu au 1 ^{er} septembre 2017 *	Ancienneté dans l'échelon au 1 ^{er} septembre 2017		Nouvel échelon au 1 ^{er} septembre 2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu
1	moins de 3 mois	▶	1	Oui
2	moins de 9 mois	▶	1	Oui + majoration de 3 mois
3	moins d'1 an	▶	3	Oui
4	moins de 2 ans	▶	4	Oui
	à compter de 2 ans	▶	5	Non
5	moins de 2 ans 6 mois	▶	5	Oui
	à compter de 2 ans 6 mois	▶	6	Non
6	moins de 3 ans	▶	6	Oui
	à compter de 3 ans	▶	7	Non
7	moins de 3 ans	▶	7	Oui
	à compter de 3 ans	▶	8	Non
8	moins de 3 ans 6 mois	▶	8	Oui
	à compter de 3 ans 6 mois	▶	9	Non
9	moins de 4 ans	▶	9	Oui
	à compter de 4 ans	▶	10	Non
10	moins de 4 ans	▶	10	Oui
	à compter de 4 ans	▶	11	Non
11	sans incidence	▶	11	

*Après avancement automatique, les PE stagiaires pendant l'année 2016-2017 seront reclassés à l'échelon 3 et les T1 seront reclassés à l'échelon 4 au 1^{er} septembre 2017.

DANS LA HORS-CLASSE

Le reclassement se fait à l'indice égal ou directement supérieur. En raison de la suppression du 1^{er} échelon actuel (indice 495), l'échelon de reclassement sera l'échelon inférieur, mais l'indice de rémunération restera bien le même.

Les PE ayant plus de 2 ans et 6 mois d'ancienneté au 5^e échelon de l'actuelle hors-classe seront eux reclassés au 5^e échelon de la nouvelle hors-classe, le nouveau 4^e échelon ayant une durée de 2 ans et 6 mois.

QUELQUES CAS (DÉCOLE)

RECLASSEMENT DANS LA CLASSE NORMALE



LAURENCE → PE au 4^e échelon · indice 445 depuis le 1^{er} mars 2016

Avec un an et demi d'ancienneté sera reclassée au 4^e échelon de la nouvelle grille au 1/9/2017, elle conservera son ancienneté. Elle accédera donc au 5^e échelon six mois plus tard (indice 466) puisque la durée dans le 4^e échelon est de deux ans.



VALÉRIE → PE au 9^e échelon de la classe normale · indice 567 depuis le 1^{er} mars 2013

Avec 4 ans et 6 mois d'ancienneté, elle sera reclassée au 10^e échelon (indice 620). En effet, son ancienneté d'échelon dépasse la durée du 9^e échelon dans la nouvelle grille qui est de quatre ans. Toutefois, elle sera reclassée sans ancienneté.

RECLASSEMENT À LA HORS-CLASSE



MARC → 5^e échelon de la hors-classe depuis le 1^{er} janvier 2015 · soit une ancienneté dans l'échelon de 2 ans et 8 mois à l'indice 695

Le reclassement se fait à l'échelon inférieur, donc au 4^e échelon. Mais deux ans et demi suffisent pour passer de l'échelon 4 à l'échelon 5. Marc sera reclassé sans ancienneté au 5^e échelon de la hors-classe à l'indice 751.



ANNIE → est au 6^e échelon de la hors-classe indice 741, depuis le 1^{er} janvier 2017 · soit 8 mois d'ancienneté dans l'échelon

Au 1^{er} septembre 2017, elle sera reclassée à l'échelon 5 (indice 751) avec conservation de cette ancienneté. Dans 2 ans et 4 mois, elle accédera à l'échelon 6 (indice 806).

LES NOUVELLES CARRIÈRES DES INSTITUTEURS ET INSTITUTRICES

Le corps des instituteurs et institutrices est un corps de catégorie B, également concerné par PPCR. Les mesures de revalorisation de cette catégorie auraient dû être mises en place de 2016 à 2018, mais le ministère a obtenu une dérogation pour que les nouvelles carrières débutent à compter de 2017 dans tous les corps enseignants. A compter du 1^{er} janvier 2017, ils bénéficieront de 6 points d'indice supplémentaires correspondant à l'intégration d'une partie des indemnités dans le traitement indiciaire.



Si la revalorisation à partir du 8^e échelon est conforme à celle prévue pour l'ensemble de la catégorie B dans la fonction publique, celle qui est appliquée du 1^{er} au 7^e échelon est nettement inférieure. Or, ces échelons concernent encore des centaines d'enseignants à Mayotte. Le SNUipp-FSU revendique une revalorisation de l'ensemble de la grille, du premier au dernier échelon. De plus, la durée des derniers échelons est trop importante, elle pénalisera celles et ceux qui devaient bénéficier d'un avancement au rythme le plus rapide à partir de 2017-2018. Le SNUipp-FSU revendique une bonification de deux ans au moment du reclassement.

CARRIÈRE DES PEGC : PEU DE CHANGEMENTS

L'architecture de la carrière des PEGC, également concernés par PPCR, ne va pas connaître un fort bouleversement car elle se déroule déjà sur trois grades. L'essentiel des mesures ne porte que sur la classe exceptionnelle avec une diminution de la durée des échelons et une revalorisation indiciaire du 3^e au 5^e échelon. Un 6^e échelon sera créé à l'horizon 2020 (indice 821).

→ *Les grilles complètes sont disponibles en ligne sur le site du SNUipp-FSU*



Le SNUipp-FSU porte donc auprès du ministère une avancée du calendrier de revalorisation. Il revendique que les PEGC, comme les PE et les certifiés, puissent atteindre l'indice 830 dès la rentrée 2017. En effet deux tiers des PEGC auront pris leur retraite en 2020.

LES NOUVELLES GRILLES DE SALAIRES

Ces grilles de salaire se basent sur la valeur du point d'indice qui a été augmentée de 0,6% en juillet 2016 et en février 2017.

La hausse des cotisations retraites prévue chaque 1^{er} janvier jusqu'en 2020 est intégrée.

PROFESSEURS D'ÉCOLE

Valeur des échelons en net approché (zone 3)

SITUATION ACTUELLE		SITUATION POST PPCR						
Échelon	Salaire avant	Échelon	Salaire				Échelon sept-17	
			janv-17	sept-17	janv-18	janv-19		
CLASSE NORMALE	1	1322 €	1	1438 €	1433 €	1436 €		
	2	1424 €	2	1639 €	1633 €	1628 €		
	3	1636 €	3	1644 €	-	1648 €	1654 €	
	4	1685 €	4	1693 €	-	1698 €	1703 €	
	5	1734 €	5	1742 €	-	1747 €	1760 €	
	6	1769 €	6	1787 €	-	1792 €	1820 €	
	7	1875 €	7	1893 €	-	1898 €	1922 €	
	8	2011 €	8	2029 €	-	2034 €	2065 €	
	9	2147 €	9	2164 €	-	2170 €	2189 €	
	10	2318 €	10	2323 €	-	2329 €	2336 €	
	11	2492 €	11	2489 €	-	2495 €	2502 €	
HORS CLASSE	Échelon	Salaire avant	Échelon	Salaire				Échelon sept-17
				janv-17	janv-18	janv-19	janv-20	
	1	1875 €	1	1931 €	-	-	-	-
	2	2121 €	2	2134 €	2140 €	2189 €	-	1
	3	2276 €	3	2289 €	2295 €	2317 €	-	2
	4	2431 €	4	2443 €	2450 €	2483 €	-	3
	5	2632 €	5	2643 €	2650 €	2660 €	-	4
	6	2806 €	6	2817 €	2824 €	2841 €	-	5
7	2965 €	7	2975 €	2983 €	3003 €	-	6	
-	-	-	-	-	-	3049 €	7	
CLASSE EXCEPTIONNELLE	N'existe pas	Échelon	Salaire sept-17					
		1	2602 €					
		2	2754 €					
		3	2906 €					
		4	3114 €					
		1 ^{er} chevron	3342 €					
		2 ^e chevron	3475 €					
		3 ^e chevron	3653 €					

Lecture du tableau → Salaire net approché pour la zone 3, sans indemnité de résidence, en fonction de l'échelon détenu de janvier 2017 à janvier 2020 sur la base de la valeur du point d'indice de février 2017 (4.68€ brut)

→ Voir les grilles des instituteurs et PEGC sur snuipp.fr

QUELQUES CAS (D'ÉCOLE)



LOUISE → 6^e échelon · indice 467
au 1^{er} septembre 2016 (salaire net de 1761 €)

→ Au 1^{er} janvier 2017, elle sera rémunérée à 1787 euros. Au 1/1/2018, son salaire passera à 1792 euros et au 1/1/2019 à 1820 euros.

→ Elle aura un rendez-vous de carrière en 2017-2018.

→ Si elle fait partie des 30% promus plus rapidement, elle le sera dès le 1/9/2018 : elle passera alors à l'indice 511 (salaire net de 1898€, puis 1922 au 1^{er} janvier 2019).

→ Sinon, elle devra attendre le 1/9/2019 pour atteindre l'indice 519 (salaire net de 1922€).



CORINNE → 10^e échelon · indice 612 depuis le 1/9/2015 (salaire net de 2318)

→ Elle sera à l'indice 620 au 1^{er} janvier 2017 soit 2 323€.

→ Au 1/9/2017 elle sera reclassée au 10^e échelon avec 2 ans d'ancienneté sans incidence sur le traitement. Son salaire net sera au 1/1/2018 à 2329€ (indice 625) et au 1/1/2019 à 2 336€ (indice 629)

→ Elle passera de façon certaine au 11^e échelon au 1/9/2019 à l'indice 673. Ancien instit, elle pouvait être promue au grand choix au 1/9/2018. Le SNUipp est intervenu pour qu'une bonification soit accordée aux PE concernés dans le cadre « tous gagnants, aucun perdant ».



CATHERINE → 5^e échelon de la hors classe depuis le 1/9/2015 · indice 695 (salaire de 2621€)

→ Au 1/1/2017, son indice passera à 705 soit 2643 €

→ Au 1/9/2017 elle sera reclassée au 4^e échelon avec une ancienneté de 2 ans sans modification d'indice, ni de rémunération.

→ Au 1/3/2018, elle passera à l'échelon 5 à l'indice 756 pour une rémunération nette de 2824€ puisque la durée dans l'échelon a été réduite de 6 mois. Dans l'ancienne grille, elle aurait été promue au 1/9/2018. Au 1/1/2019, son salaire net sera porté à 2841€.



PATRICK → promu au 7^e échelon de la hors-classe · indice 783 au 1^{er} septembre 2016 (perçoit 2952 € net)

→ Son salaire passera à 2975€ au 1/1/2017. Au 1^{er} septembre 2017, il sera reclassé au 6^e échelon sans changement d'indice, ni de salaire. Au 1^{er} janvier 2018, son salaire net sera de 2983€ (indice 798). Au 1^{er} janvier 2019, son salaire net passera à l'indice 806 (salaire net de 3003 euros). Pour atteindre le nouvel échelon 7 à l'indice 821, il devra attendre le 1^{er} janvier 2020 soit une rémunération de 3049€.

→ Sa collègue Christine dans la même situation a, elle, choisi de partir en retraite au 1^{er} septembre 2019 avec un indice de 806 (soit un gain de 23 points pour le calcul de sa pension environ 80 euros de plus par mois).

LA CONVERSION DES INDEMNITÉS EN POINTS D'INDICE



LE PRINCIPE DE LA CONVERSION D'UNE PART DES INDEMNITÉS EN POINTS D'INDICE

Seul le traitement indiciaire sert de base au calcul de la pension. Les indemnités perçues n'étaient auparavant pas directement prises en compte dans ce calcul au moment de la retraite. Depuis 2005, une partie des indemnités, plafonnée à 20% du traitement indiciaire, est soumise à cotisation pour la retraite additionnelle de la fonction publique. À compter de janvier 2017, un mécanisme va progressivement convertir en traitement indiciaire une partie des indemnités à hauteur de 9 points d'indice brut, 6 points pour les instituteurs.

Ces 9 points sont communs à tous les corps de catégorie A de la fonction publique. Ils ont été calculés sur la base de la plus petite indemnité perçue dans ces corps, soit l'ISAE des PE à la hauteur de 400 euros annuel avant sa revalorisation à 1200 €. Cette conversion n'impacte pas le traitement réel net mensuel. En revanche, le calcul de la pension à compter du 1^{er} janvier 2017 prendra en compte ces points d'indice supplémentaires.

Le transfert

Les nouvelles grilles intègrent une partie de conversion de l'indemnitaire :

- + 4 points au 1^{er} janvier 2017 (+ 6 points pour les instituteurs);
- + 5 points au 1^{er} janvier 2018.

Le mécanisme

- Le montant des indemnités perçues reste inchangé.
- À terme, 9 points d'indice seront ajoutés au traitement brut indiciaire pour chaque échelon, soit 42,12€ brut.
- Il sera procédé à un abattement forfaitaire intitulé « Transfert primes/points » sur le bulletin de paye. Le salaire net sera inchangé.

NB: Si un enseignant ne perçoit pas d'indemnité, il n'aura pas d'abattement et cette conversion débouchera sur une augmentation du salaire.



Le SNUipp-FSU a toujours revendiqué la transformation de l'ensemble des indemnités en traitement indiciaire. Cette mesure est une première étape qui ne répond qu'à une faible échelle à cette revendication. Intégrer les 1 200 euros annuel de l'ISAE sous forme de 27 points d'indice par mois (126,36 € brut soit 102,76 € net) permettrait que tous les enseignants sans exclusion voient leur rémunération revalorisée d'un même montant.

A partir de janvier 2017 l'évaluation professionnelle comportera deux modalités : l'accompagnement et les rendez-vous de carrière. Avancement et inspection s'en trouvent fortement modifiés. Leur mise en place progressive fera l'objet de mesures transitoires (voir page 22).

L'ACCOMPAGNEMENT

Pour le ministère, l'accompagnement est l'une des finalités de la réforme de l'évaluation. Il s'agit de déconnecter l'inspection du déroulement de carrière et de permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques. Cet accompagnement peut être individuel ou collectif et répondre aux besoins exprimés par les enseignants ou repérés lors d'une visite.

L'accompagnement collectif

Il peut porter sur la conception et la mise en œuvre de projets ou dispositifs pédagogiques, sur l'évolution des pratiques pédagogiques et sur l'explicitation des orientations nationales et académiques en matière d'éducation. Il peut également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves et permettre d'identifier les besoins de formation. Les équipes arrêtent, le cas échéant, les modalités d'un compte-rendu.

L'accompagnement individuel

Il se fait à la demande de l'enseignant ou sur proposition de l'IEN à tout moment de la carrière. Il prend la forme d'une visite dans la classe suivie d'un entretien, il est destiné à valoriser les compétences identifiées, les besoins en formation et repérer les expertises spécifiques. Les objectifs seront de :

- consolider et développer les compétences professionnelles;
- remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels;
- favoriser la mobilité professionnelle.

L'accompagnement individuel fera l'objet « en tant que de besoin » d'une restitution formalisée à l'enseignant. Tout au long de la carrière, il est progressif et conçu dans un esprit de formation et de valorisation.



L'accompagnement proposé demande des moyens budgétaires importants alloués à la formation et une véritable relation de confiance entre enseignants et IEN. Le SNUipp-FSU s'interroge sur le fait qu'un même IEN puisse être, pour un collègue ou une équipe, à la fois accompagnateur et « inspecteur » lors des rendez-vous de carrière. La déconnexion entre accompagnement et rendez-vous de carrière doit être totale.



LES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

L'objectif de ces rendez-vous de carrière est de « reconnaître la valeur professionnelle ». Au nombre de quatre au cours de la carrière, ils sont déterminants pour l'accélération de carrière d'une année au cours des 6^e et 8^e échelons de la classe normale, pour l'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle.

Le premier rendez-vous se déroulera lors de la deuxième année du 6^e échelon, le second durant la période comprise entre un an et demi et deux ans et demi d'ancienneté dans le 8^e échelon et enfin le troisième lors de la deuxième année du 9^e échelon. Le quatrième n'en est pas réellement un puisqu'il n'y aura pas de visite de l'IEN.

Quelles modalités ?

PRÉPARATION

Chaque enseignant est informé en juin du rendez-vous de carrière qui se déroulera d'octobre à mai. Il est prévenu un mois à l'avance de la date de la visite. Les attendus de la visite sont cadrés nationalement.

INSPECTION

La visite en classe est suivie d'un entretien avec retour sur l'inspection et des échanges sur la période écoulée.

COMPTE-RENDU D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Il est rédigé par l'IEN qui complétera une grille nationale de onze compétences évaluées selon quatre appréciations possibles (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et « excellent ») et une appréciation rédigée. L'enseignant pourra y apporter par écrit ses observations.

APPRÉCIATION FINALE

L'avis final est arrêté par l'IA-DASEN qui s'appuie sur l'appréciation de l'IEN. La note est supprimée.

VOIES DE RECOURS

L'enseignant pourra demander la révision de son appréciation finale. En cas de réponse défavorable de l'IA-DASEN, il pourra saisir la CAPD.



Le projet initial du ministère prévoyait la rédaction d'un bilan professionnel par l'enseignant et adressé à l'IEN quinze jours avant sa visite. Le SNUipp-FSU est intervenu pour refuser cet outil artificiel servant d'auto-évaluation et risquant de déterminer le résultat de l'évaluation avant même la visite de l'IEN. Le ministère a entendu ces arguments et a renoncé à demander ce bilan. À la demande du SNUipp-FSU, le ministère s'est engagé à ce que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes/hommes parmi les promouvables.

CONSÉQUENCES SUR L'AVANCEMENT

Avancement au sein de la classe normale : les deux premiers rendez-vous de carrière

Les trois cadences d'avancement (grand choix, choix, ancienneté) disparaissent. Le principe retenu est celui d'une cadence unique sauf au cours des 6^e et 8^e échelons où 30% des enseignants peuvent bénéficier d'une accélération de carrière d'un an. Suite aux rendez-vous de carrière, l'IA-Dasen propose à l'avis de la CAPD une liste d'enseignants concernés par cette accélération. Le déroulement de carrière se fera alors entre 24 et 26 ans au lieu d'un déroulement actuellement compris entre 20 et 30 ans.

Accès à la hors-classe : le 3^e rendez-vous de carrière

À compter du 1^{er} septembre 2018, un barème sera établi en prenant en compte d'une part de l'appréciation finale du 3^e rendez-vous de carrière arrêtée par l'IA-DASEN et d'autre part de l'ancienneté à compter de deux ans dans le 9^e échelon. En cas d'égalité, des critères nationaux seront définis pour départager.

Accès à la classe exceptionnelle : un quatrième rendez-vous pas comme les autres

Cette classe sera créée au 1^{er} septembre 2017. Le rendez-vous de carrière n'en est pas réellement un puisque l'avis émis par l'IEN arrêté par l'IA-DASEN s'appuiera sur l'ensemble du déroulement de la carrière.



Le SNUipp-FSU a insisté sur la nécessité de pouvoir établir un tableau d'avancement en fonction d'un barème basé sur des éléments objectifs.



Le ministère s'est engagé sur un déroulement de carrière sur au moins deux grades pour une carrière complète. Pour le rendre effectif, le SNUipp-FSU revendique un accroissement du flux de promotions et la mise en place d'une automaticité de passage à la hors-classe après deux années passées au 11^e échelon.



Le SNUipp-FSU est fortement opposé à l'existence d'une classe exceptionnelle réservée à un nombre limité d'enseignants. La reconnaissance des missions de certains enseignants, si elle est nécessaire, ne peut pas se traduire par un meilleur déroulement de carrière inaccessible à une grande majorité des personnels. Le SNUipp-FSU demande que tous les personnels puissent terminer leur carrière à l'indice 1000.

DES MESURES TRANSITOIRES

La mise en œuvre des nouvelles modalités d'évaluation se fera de façon progressive.

Pour l'avancement à la classe normale

Les IEN inspecteront, de janvier à juin 2017, les enseignantes et enseignants qui pourront bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon au titre de l'année 2017-2018. Seront concernés, sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente. (2 à 3 ans):

- les enseignants promus au 6^e échelon entre le 1^{er} septembre 2015 et le 31 août 2016
- les enseignants promus au 8^e échelon entre le 1^{er} mars 2015 et le 1^{er} mars 2016

Une note sera attribuée pour ceux qui seront inspectés permettant à l'IA-DASEN de donner son avis. Pour les autres, c'est la dernière note attribuée qui servira de référence.

Pour l'accès à la hors-classe

Au 1^{er} septembre 2017: aucun changement, l'avancement se déroulera selon les modalités actuelles

À compter du 1^{er} septembre 2018: deux situations

- pas de nouvelle inspection pour les enseignants ayant plus de deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon ou classés au 10^e ou au 11^e échelon au 1^{er} septembre 2017. Le barème prendra en compte leur dernière note et l'ancienneté à compter de deux ans dans le 9^e échelon selon une pondération qui reste à déterminer. Le barème national n'est à ce jour pas défini et reste à discuter lors d'un prochain groupe de travail ministériel.
- les enseignants qui, après le 1^{er} septembre 2017, atteindront deux années d'ancienneté dans le 9^e échelon, auront une inspection. C'est l'appréciation de ce troisième rendez-vous de carrière qui sera prise en compte dans le barème.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle

La classe exceptionnelle sera mise en place au 1^{er} septembre 2017. Pendant une période transitoire de quatre ans, jusqu'à la campagne de 2020, l'accès se fera par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement et nécessitera de faire acte de candidature sur dossier.



CE QUE LE SNUIPP-FSU A OBTENU

CE QUI RESTE À GAGNER ● ● ●

CE QUE LE SNUIPP ET LA FSU ONT GAGNÉ

- ⇒ un calendrier plus resserré avec des augmentations indiciaires de 2017 à 2019 (2020 avec la création d'un nouvel échelon)
- ⇒ une cadence unique au sein de la classe normale (sauf au 6^e et au 8^e échelon)
- ⇒ l'engagement du ministère de garantir l'accès de tous à la hors classe à terme avec publication des textes au printemps 2017
- ⇒ une hausse du nombre de PE accédant à la hors-classe, en convergence avec le taux du second degré, d'ici à 2020
- ⇒ un barème national avec un tableau d'avancement qui prend en compte l'ancienneté pour l'accès à la hors classe
- ⇒ des promotions qui tiennent compte de la répartition femmes/hommes parmi les promouvables alors que les femmes étaient particulièrement désavantagées jusqu'à maintenant
- ⇒ un cadrage national du déroulement des rendez-vous de carrière
- ⇒ l'abandon d'un bilan professionnel à envoyer à l'IEN avant chaque rendez-vous de carrière, remplacé par un guide de préparation à l'entretien
- ⇒ les visites de l'IEN se feront notamment en début de carrière avec des objectifs de conseil et de formation déconnectées de l'avancement
- ⇒ ces visites sous le nom d'accompagnement auront lieu à la demande de l'enseignant ou sur proposition de l'IEN, sans qu'elles ne soient imposées

CE QUE LE SNUIPP-FSU PORTE POUR LES DISCUSSIONS À VENIR

- la nécessité d'un barème dans lequel l'ancienneté sera déterminante par rapport à l'avis de l'IEN pour permettre à tous et toutes d'accéder à la hors classe dans un souci de justice
- une clause d'automatisme pour permettre à toutes et tous de terminer leur carrière à la hors-classe notamment les enseignants ayant une « double carrière », instituteur puis PE.

CE QUE REVENDIQUE LE SNUIPP-FSU PLUS GÉNÉRALEMENT

- des mesures de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat s'accompagnant de négociations annuelles qui permettent de revaloriser régulièrement la valeur du point d'indice en fonction de l'inflation
- une forte revalorisation des débuts de carrière
- des rémunérations comparables aux cadres de la fonction publique et aux enseignants de l'OCDE
- un avancement au rythme le plus rapide pour toutes et tous avec un déroulement de carrière où la durée maximale dans l'échelon est de 3 ans
- une déconnexion complète de l'évaluation et de l'avancement
- l'intégration de toutes les indemnités dans le salaire sous forme indiciaire
- la possibilité pour toutes et tous de dérouler une carrière sans obstacle de grade avec une seule grille indiciaire et un indice terminal 1000
- le refus de la classe exceptionnelle qui n'est pas accessible à tous, va diviser les personnels et renforcer le management
- la suppression des inégalités de rémunération et de carrière entre hommes et femmes

SE SYNDIQUER ?

UNE VRAÏE BONNE IDÉE.



POUR SON MÉTIER • POUR SOI-MÊME • POUR LES ÉLÈVES.

- Parce que le SNUipp-FSU vous a donné une info, un conseil, et que d'autres en auront besoin demain.
- Parce qu'on fait confiance aux représentants du SNUipp-FSU.
- Parce qu'on a envie de pouvoir bien faire son travail.

➤ <https://adherer.snuipp.fr>

66% de la cotisation sont remboursés
sous forme de crédit d'impôt.



SNUipp - FSU

