

SNUipp-FSU37 18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN
02 47 61 82 91 snu37@snuipp.fr <http://www.snuipp37.fr>

BULLETIN n° 271 NOVEMBRE 2018

MON GUIDE DES PROMOTIONS 2018-19

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN
LE SYNDICAT DE
MA FICHE DE PAYE !

LE SNUipp-FSU AGIT POUR AMÉLIORER NOTRE SALAIRE !



Avec le
SNUipp-FSU,
imposer
de meilleurs
salaires.

La preuve par 10 et + !

- > ISAE de 1200 euros
- > suppression de la journée de carence de 2014 à 2018
- > Dégel du point d'indice avec PPCR de 2016 à 2018
- > HORS CLASSE (250 collègues de plus en 4 ans)
- > prime des MAT de 150 euros par stagiaire (100 collègues)
- > retour du 80% de droit payé 85% (100 collègues)
- > respect de la prime de 1500 euros pour les T1
- > l'IFF de 1000 euros pour les PES
- > Interventions pour la prise en compte des reclassements (plusieurs dizaines de collègues)
- > augmentation des indemnités de direction et en REP (plus 50%)
- > augmentation des indemnités en REP+ (plus 100%)
- > respect des frais de déplacement pour les TDTRS
- > Comité des écoles 37 (tous les adhérent-es)
- > ...



BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION DU SNUipp-FSU D'INDRE ET LOIRE

Bulletin mensuel Directeur de publication : Gilles Moindrot
N° Commission 0720 S 07531 ISSN 1241-4816 Imprimé par nos soins prix 0.20 €
Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp 37.
Conformément à la loi du 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp37.

CE QUE REVENDIQUE LE SNUipp-FSU

REVALORISER VRAIMENT LES SALAIRES : UNE URGENCE

Depuis 1998, le coût de la vie a augmenté deux fois plus vite que les salaires des enseignants. Le point d'indice a été gelé de juillet 2010 à juillet 2016, diminuant de 6% sa valeur. Les deux revalorisations de juillet 2016 et de février 2017, de 0,6% chacune, ne permettent pas de compenser ces pertes. L'annonce d'un nouveau gel en juin dernier est inacceptable pour la FSU et ses syndicats, dont le SNUipp-FSU. Ils revendiquent un véritable plan de rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires avec notamment une revalorisation conséquente du point d'indice et l'attribution de 60 points additionnels, environ 230€ nets mensuels, pour toutes et tous.

Pour la hors classe, le SNUipp-FSU intervient pour que le barème tienne compte principalement de l'ancienneté et qu'une clause d'automatisme permette à tous les PE, notamment en fin de carrière, de partir en retraite en ayant accédé à la hors classe.

Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une classe exceptionnelle excluant la quasi-totalité des enseignants des écoles. Ce nouveau grade va par ailleurs renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces dernières représentent plus de 83% des enseignants mais seulement 64% du vivier « fonctionnel » et à peine 50% du vivier sur le « mérite ». Pour le syndicat, tous les PE doivent pouvoir atteindre l'indice 1000 en fin de carrière.

La note pédagogique remplacée par un avis prépondérant dans la promotion, reconnaissant le « mérite » n'est pas satisfaisant. Le SNUipp-FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques où c'est l'ancienneté qui détermine la promotion.

SOMMAIRE

Page 1 : une
Page 2 : édito
Page 3 : ISAE
Pages 4, 5 et 6 : PPCR et promotions
Pages 7 et 8 : classe normale
Page 9 : appel des élus SNUipp-

Edito : LE dossier qui nous concerne toutes et tous !

Depuis les élections de 2014, le SNUipp avec sa fédération la FSU a fait de la question salariale l'une des priorités de ses interventions.

Les avancées obtenues sont importantes : ISAE de 1200 euros, fin de la journée de carence pendant 4 ans, dégel du point d'indice en 2016 et 2017, augmentation des indemnités REP, REP+ ou encore de direction, augmentation du nombre de promotions à la Hors Classe, nouvelle grille de promotions...

Ces avancées sont en très très grande majorité à mettre sur le compte de l'action collective initiée et soutenue par nous le SNUipp-FSU!

La campagne menée avec vous par le SNUipp-FSU37 pour l'ISAE à 1200 euros a duré 3 ans et témoigne de notre engagement et de notre détermination. Nous poursuivons nos interventions pour que tous les collègues y aient droit !

Voir page ci contre l'ensemble de ces démarches.

Le SNUipp-FSU vous a aussi consulté pour PPCR et est intervenu pendant toutes les phases de concertation.

Oui, nous l'affirmons à nouveau PPCR (voir pages 4 et 5) est une avancée importante pour nos carrières :

> une carrière en classe normale qui se déroulera en 24 ou 26 ans maximum (au lieu de plus de 30 ans avec l'ancien système pour des promotions à l'ancienneté se traduisant par des dizaines de milliers d'euros de différence en fin de carrière sans parler des conséquences sur la retraite).

> ensuite un passage à la hors-classe pour toutes et tous : nous devons donc faire notre carrière sur ces 2 classes ! (auparavant la hors classe était limitée et de nombreux collègues partaient en retraite sans y parvenir)

Les injustices constatées lors des promotions à la HC de juin dernier ne sont pas liées à PPCR mais aux choix du nouveau gouvernement qui refuse de prendre en compte l'AGS des instituteurs et qui ne respecte pas la parole donnée d'une carrière sur 2 grades !

Le SNUipp-FSU était intervenu lors du CTM du 7 décembre 2016, mais une majorité de syndicats ont refusé de voter pour les amendements déposés par la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous. Voir en page 7 et 11.

Ne nous trompons pas de responsable car dire que PPCR est responsable de tous les maux, c'est reconnaître les choix du nouveau gouvernement pour nos salaires : nouveau gel du point d'indice, retour du jour de carence, salaire au mérite (bloquant le passage à la hors classe des anciens instituteurs notamment...)

Les questions salariales sont trop sensibles pour jouer avec.

Avec le SNUipp-FSU vous avez un syndicat qui fait le bilan de son activité, des acquis et des revendications encore à gagner sans **jamais renoncer ni crier au loup même lorsqu'il n'y en pas !**

FSU 37

Pages 10 et 11 : comment voter
Pages 12, 13, 14, 15, 16 et 17 : hors classe
Pages 18 et 19 : classe exceptionnelle
Page 20 : bulletin adhésion

Encart : dépliant contre les inégalités



Paul AGARD

Ecole élémentaire Blotterie JOUE LES TOURS
Secrétaire départemental SNUipp-FSU37



L'ISAE à 1200 euros pour tous grâce au SNUipp-FSU !

Le SNUipp-FSU n'a cessé de revendiquer de meilleurs salaires pour l'ensemble des collègues. L'ISAE est une première étape vers la reconnaissance de l'engagement professionnel des enseignant-es du primaire qui s'investissent sans compter pour la réussite de leurs élèves. **Pour obtenir gain de cause, il aura fallu que les personnels, à l'appel du SNUipp-FSU, multiplient les initiatives et les actions depuis plusieurs années.**

Versée à partir de 2013, l'ISAE était de 400 euros annuels, versés aux PE exerçant dans le 1er degré. Dès 2013, le SNUipp-FSU a exigé son versement à l'ensemble des collègues et un alignement avec l'ISOE à 1.200 euros du 2nd degré. Cartes postales adressées au ministre Peillon en 2013, lettre à la ministre Vallaud-Belkacem signée en novembre 2015 par plus de 51.000 collègues, journée de grève le 26 janvier 2016 suivie par plus de 100.000 collègues, lettre au Premier ministre Valls signée en 4 jours par plus de 23.000 enseignant-es et remise à Matignon le 22 mars... **Ces actions ont permis d'obtenir l'ISAE à 1200 euros dès la rentrée 2016 !** Mais les actions du SNUipp-FSU n'ont pas cessé pour autant car de nombreux collègues en sont encore exclu-es (directeurs de SEGPA, conseillers pédagogiques, animateurs TICE...)

ISAE ... Réclamons l'ISAE pour tous !

Victoire ! Le SNUipp-FSU obtient l'ISAE pour les PE Educ !

Depuis des mois, le SNUipp-FSU mène avec les personnels concernés des actions pour les droits des PE éducateurs et éducatrices en EREA : audiences, rencontres dans les départements, mobilisations et recours au Tribunal administratif. Il a été reçu le jeudi 31 mai 2018 par les représentants du Ministère suite à une alerte sociale déposée en mai 2018 sur les questions ASH second degré. Le SNUipp-FSU a porté la voix des collègues de SEGPA/EREA/ULIS et enseignant-es en milieu pénitentiaire s'appuyant sur les initiatives nationales des Etats généraux organisés cette année et des consultations des collègues en EREA.



Lors de cette audience, le SNUipp-FSU, en prenant appui sur la nouvelle circulaire, a de nouveau souligné l'injustice subie par les personnels qui ne perçoivent ni l'ISAE ni une revalorisation d'un montant équivalent.

La bataille du SNUipp-FSU, menée sur le long terme, a abouti à l'annonce de l'obtention de l'ISAE pour les PE éducateurs et éducatrices. Une circulaire du Ministère doit partir aux recteurs pour les informer de cette décision.

Nous poursuivons nos interventions pour l'ISAE pour toutes et tous !



> PPCR ET PROMOTIONS



**CAPD
SPECIALE
PROMOTIONS
> CLASSE NORMALE
> HORS CLASSE
> CLASSE
EXCEPTIONNELLE**

De quoi parle-t-on?

Il s'agit des nouvelles modalités de déroulement de la carrière et de la revalorisation des grilles indiciaires servant de base aux salaires de tous les agents de la fonction publique d'Etat, hospitalière comme territoriale.

Une revalorisation en trompe l'œil?

Malgré les réserves largement exprimées par le SNUipp-FSU comme par la FSU, il s'agit néanmoins d'un plan de revalorisation des carrières pour un montant total de **11,2 milliards d'euros entre 2017 et 2021.**

Un réel intérêt pour nous enseignants?

Soyons clairs: malgré PPCR, nos salaires mensuels resteront encore bien loin des salaires mensuels versés dans la plupart de la moyenne des pays de l'OCDE, a fortiori avec l'augmentation des cotisations retraits à chaque 1er janvier ou l'augmentation de la CSG.

En revanche, le déroulé de carrière est nettement avantageux par rapport à l'ancienne formule engendrant donc un réel gain.

La durée pour atteindre le 11e échelon de la classe normale est désormais de 24 à 26 ans, contre 20 à 30 ans précédemment. C'en est fini du système d'avancement à 3 vitesses : grand choix, choix et ancienneté.

Augmenter les salaires et revaloriser vraiment les carrières sont des exigences partagées par l'ensemble des personnels des écoles, enseignants, non-enseignants, psychologues, titulaires comme non-titulaires. A cela, il faut ajouter pour les non-titulaires, la reconnaissance de leurs missions et la création d'emplois de fonctionnaires pour mettre fin à la précarité dans les écoles.

L'action syndicale menée par le SNUipp-FSU a permis des avancées notamment avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,2% et l'ISAE portée à 1200€ pour une grande partie des enseignantes et enseignants. Ces premières revalorisations, encore insuffisantes car le point d'indice a décroché de 9% par rapport à l'inflation depuis 2010, répondaient à une urgence.

Par ailleurs, obtenues par la FSU lors des négociations du protocole PPCR, la garantie de dérouler sa carrière sur deux grades et la revalorisation prévue des grilles indiciaires d'ici 2020 sont des acquis pour la profession. Alors qu'après des années de perte de pouvoir d'achat il faudrait poursuivre la revalorisation de nos salaires avec un véritable plan de rattrapage, le gouvernement a décidé un nouveau gel du point d'indice et donc le blocage de nos salaires. La FSU et le SNUipp-FSU, s'opposent à cette mesure qui nie l'engagement quotidien des agents du Service Public.

**Une carrière très inégale
Plus de 150 000 euros d'écart au cours de la carrière**

Avec l'ancien système le déroulé de carrière entre un avancement toujours au rythme le plus rapide ou au rythme le plus lent crée de profondes inégalités. Pour atteindre le 11ème échelon, l'un mettait trente ans tandis que l'autre n'en mettait que 20. Sur l'ensemble de la carrière cette différence se chiffrait à 154 361 euros.

**INDISPENSABLE
FICHE DE CONTRÔLE
SANS ELLE NOUS
NE POUVONS PAS
VERIFIER
VOTRE PROMOTION**

directement sur
<http://www.snuipp37.fr>

SALAIRES

SALAIRE MENSUEL BRUT MOYEN APRÈS 15 ANS D'EXERCICE DANS L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE*
*SOURCE FSU / OCDE

U. F.S.U. ENGAGÉS AU QUOTIDIEN

Lors des discussions, le SNUipp-FSU a clairement œuvré dans l'intérêt de la profession. Malgré nos interventions, plusieurs amendements ont été rejetés à cause d'un manque d'unité syndicale; nous le regrettons.

« Intégration des instituteurs, à leur demande dans le corps des PE avec reconstitution de carrière »
POUR : FSU, CFDT, FGAF Abstention : UNSA NPPV *; CGT, FO

« Aligner les instituteurs sur les catégories B de l'ensemble de la FP » (gain réel pour les instituteurs)
POUR : FSU, CFDT Abstention: UNSA CONTRE: FGAF NPPV *; CGT, FO

« Pour les instituteurs, que la cadence unique soit alignée sur la cadence la plus rapide »
POUR : FSU, FGAF, CFDT Abstention : UNSA NPPV *; CGT FO

« Mise en place d'une bonification d'ancienneté pour les collègues du 9eme et 10eme échelon lésés par le passage à 4 années de durée d'échelon contre 3 années au Grand choix dans l'ancienne version »
POUR : FSU, CFDT, FGAF Abstention : UNSA NPPV *; CGT FO

NPPV *: Ne Prend Pas Part au Vote



Protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)

Oui, le PPCR s'est bien mis en place et le SNUipp-FSU37 est présent par ses publications et ses RIS pour répondre aux nombreuses questions sur ces nouvelles mesures. Notamment :

> une carrière en classe normale qui se déroulera en 24 ou 26 ans maximum (au lieu de plus de 30 ans avec l'ancien système pour des promotions à l'ancienneté se traduisant par des dizaines de milliers d'euros de différence en fin de carrière, sans parler des conséquences sur la retraite).

> ensuite un passage à la hors-classe pour toutes et tous : nous devons donc faire notre carrière sur ces 2 classes ! (auparavant la hors classe était limitée et de nombreux collègues partaient en retraite sans y parvenir)

> une nouvelle forme de rapport avec les IEN : l'inspection n'est plus un moment d'espérance d'une bonne note pour changer plus vite d'échelon.

Cet ancien système fortement inégalitaire car lié à la personnalité de l'IEN, à la première note que l'on « traîne » toute sa carrière, aux nombres de visites dans une carrière ... disparaît. L'inspection devient un temps de formation sans le poids des conséquences de la note sauf pour les 4 RDV de carrière qui sont maintenant mis en place dans un cadre national qui s'applique aux mêmes temps de notre carrière.

Mais le SNUipp-FSU ne considère pas le PPCR comme le fin du fin, nous continuerons à exiger son application totale dans son calendrier initial.

Ainsi, nous dénonçons la volonté du pouvoir en place de s'asseoir sur la parole de l'Etat ! Lors du rendez-vous salarial du 16 octobre dernier, réunion portant bien mal son nom, le Ministre de l'action et des comptes publics a confirmé le report, à partir du 1er janvier 2018, des mesures de revalorisation prévues par le calendrier initial (voir plus bas).

Nous continuerons à œuvrer pour son amélioration notamment pour des collègues qui en fin de carrière ne pourraient pas accéder à la hors classe cette année du fait de la période de transition.

Report des mesures PPCR, quels changements concrets ?

Ce qui ne change pas :

> **1er janvier 2017**: première étape de revalorisation des grilles, de 6 à 11 points d'indice supplémentaires selon l'échelon, dont 4 points pour la conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire.

> **1er septembre 2017**:

- nouvelles modalités d'évaluation: rendez-vous de carrière et accompagnement

- mise en place des nouvelles grilles avec de nouvelles durées d'échelon qui se traduit par :

> un reclassement en fonction de l'ancienneté détenue dans l'échelon actuellement dans la classe normale et la hors classe;

> la création de la classe exceptionnelle

> la fin des trois rythmes d'avancement qui disparaissent au profit d'une cadence unique, hormis dans les 6e et 8e échelons de la classe normale (accélération d'une année pour 30% des promouvables).

> **1er janvier 2018**: nouvelles modalités d'accès à la hors classe, sur la base d'une promouvabilité à compter de 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon pour la promotion au 1^{er} septembre (un groupe de travail ministériel doit être programmé avant la publication de la note de service).

L'accès à la classe exceptionnelle, l'engagement d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades, l'augmentation progressive du ratio d'accès à la hors classe ne seraient pas remis en cause par le ministère de la Fonction Publique.

Il reste à s'assurer du respect de leur mise en œuvre auprès du ministère de l'Education Nationale.

Ce qui est reporté :

Les mesures PPCR inscrites au calendrier pour 2018 sont reportées d'un an. Elles feront l'objet de nouveaux décrets d'application.

> **1er janvier 2019** (au lieu de 01/01/2018) : seconde conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire, sous la forme de 5 points d'indice. Ce report aura un impact sur le montant des pensions.

> **1er janvier 2020** (au lieu de 01/01/2019) : dernière revalorisation des grilles, de 0 à 15 points d'indice selon l'échelon.

> **1er janvier 2021** (au lieu de 01/01/2020) : création d'un 7^{ème} échelon dans la nouvelle grille de la hors classe (indice sommital 821).

ATTENTION AUX FAUSSES INFORMATIONS POUR NE PAS DIRE PLUS ...

A la rentrée 2015, la FSU et d'autres syndicats ont signé le PPCR. C'est parce que ces fédérations sont majoritaires dans la Fonction Publique d'Etat, que le PPCR s'applique depuis le 1er janvier 2017.

Rappelons aussi, et c'est évidemment l'argument premier, qu'une très large majorité de la profession avait approuvé ce PPCR lors d'une consultation nationale proposée par la FSU et que seules les fédérations signataires ont ainsi répondu aux attentes de nos collègues.

Pour la FSU nous ne pouvions rester sur l'ancien système, et le PPCR (qui ne prend pas en compte toutes nos demandes), limite néanmoins certaines inégalités que nous dénonçons.

Et ce n'est certainement pas le nouveau gouvernement qui s'inquiétera de nos salaires.

Quelques collègues nous rapportent des propos erronés sur le PPCR, propos qui ne servent pas à grand chose sauf à créer des craintes injustifiées.

Il est ainsi faux de dire que le PPCR ne s'applique pas ! On ne perd pas son ancienneté dans l'échelon. Il est aussi parfaitement incompréhensible de dénoncer dans le même temps la décision gouvernementale de décaler le PPCR quand on estime par ailleurs que le PPCR est mauvais ! Logiquement, reporter ce qui est mauvais devrait être applaudi !

Il est faux, archi-faux de dire que les carrières ont été allongées. C'est le contraire, il suffit de comparer l'avant et l'après PPCR.

Il est tout aussi injustifiable de chercher à tout mélanger : les mesures anti-fonctionnaires (jour de carence, gel du point d'indice...) ou le manque de remplaçants, n'ont aucun lien avec le PPCR. Rappelons juste que le gel du point d'indice a existé très longtemps avant même le PPCR !!





> CLASSE EXCEPTIONNELLE



Comment ça a marché en 2017 ?

Nouveau grade à la rentrée 2017, contingenté à terme à 10% du corps des professeurs d'école : peu d'élus qui seront sélectionnés de façon tout à fait discrétionnaire par l'inspecteur d'académie après avis des IEN.

L'accès à la classe exceptionnelle est contingenté chaque année en rapport avec le nombre total de collègues dans le corps des professeurs d'école :

En 2017 : 1.43% pour atteindre progressivement 10% en 2023

Après 2023, la classe exceptionnelle sera alimentée en fonction des départs (à la retraite essentiellement).

Généralités

Les critères de sélection sont différenciés selon deux filtres. Les textes, quant à eux, parlent de « premier vivier » et de « second vivier » :

> **PREMIER VIVIER** : 80% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce premier vivier.

Il faut avoir atteint au moins le 3^e échelon de la hors classe et justifier de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières :

- affectation dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire [1]
- fonctions de directeur d'école ou de chargé d'école

- fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté

- fonctions de conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale

- fonctions de maître formateur

- fonctions de référent auprès d'élèves en situation de handicap

À noter :

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinuée.

La durée accomplie dans ces fonctions est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

Au titre de 2017, les conditions requises s'apprécient au 1^{er} septembre 2017, après reclassement dans la nouvelle grille.

Au titre des années suivantes, les conditions requises s'apprécient au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, soit, par exemple, au 31 août 2018 pour une nomination au 1^{er} septembre 2018.

Une procédure de candidature au titre du premier vivier est mise en œuvre, pendant une période de quatre ans à compter de l'année 2017.

Les collègues classés au moins au 3^e échelon de la hors classe sont informés

par message électronique sur I-Prof et sur leur adresse professionnelle de la possibilité, sous réserve de remplir les conditions d'exercice des fonctions éligibles, de se porter candidat-es à l'inscription au tableau d'avancement au grade de la classe exceptionnelle au titre du premier vivier.

Ces collègues peuvent alors faire acte de candidature en remplissant une fiche de candidature sur le portail de services Internet I-Prof. Cette fiche comprend notamment les données relatives aux fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

À défaut de candidature exprimée, la situation de ces collègues ne pourra pas être examinée au titre de ce vivier.

L'arrêté du 24 novembre 2017 indiquait que pour 2017, les collègues concerné-es devaient exprimer leur candidature sur I-Prof entre le 8 décembre 2017 et le 22 décembre 2017.

> **SECOND VIVIER** : avoir atteint le 6^e échelon de la hors classe.

20% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce second vivier.

À noter :

Les collègues qui ont accédé à la hors-classe à compter du 1^{er} septembre de l'année en cours ne sont pas promouvables à la classe exceptionnelle au titre de la même année : deux promotions de grade dans le même corps ne pouvant être prononcées au titre d'une même année.

Au titre de 2017, les conditions requises s'apprécient au 1^{er} septembre 2017, après reclassement dans la nouvelle grille.

Au titre des années suivantes, les conditions requises s'apprécient au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, soit, par exemple, au 31 août 2018 pour une nomination au 1^{er} septembre 2018.

Il n'y avait pas de candidature à effectuer : l'examen de l'accès à la classe exceptionnelle est automatique.

À noter :

Les collègues candidat-es au premier vivier et éligibles au second vivier sont examinés, au niveau départemental, selon les règles suivantes :

- si leur candidature au titre du premier vivier est recevable, leur situation sera examinée au titre des deux viviers ;

- si leur candidature au titre du premier vivier n'est pas recevable, leur situation sera examinée au titre du second vivier ;

- si ces collègues n'ont pas fait acte de candidature au titre du premier vivier, leur situation sera examinée au titre du second vivier.

Avis et barème

L'inspecteur de l'éducation nationale formule un avis via l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier.

Appréciation arrêlée par l'IA-Dasen
L'inspecteur d'Académie émet une « appréciation qualitative » portant sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions et la « valeur professionnelle »... Cette appréciation se décline en quatre « degrés » qui rapportent des points :

Excellent : 140 pts

Très satisfaisant : 90 pts

Satisfaisant : 40 pts

Insuffisant : 0 pt

Le pourcentage des appréciations « Excellent » au titre des années 2017 et 2018 s'élève à :

> 15% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

> 20% maximum des éligibles pour le second vivier.

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » au titre des années 2017 et 2018 est fixé à :

> 20% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

> 20% maximum des éligibles pour le second vivier.

Points pour l'ancienneté dans l'échelon

À l'appréciation déterminée par l'IA, s'ajoutent des points liés à l'échelon détenu et à l'ancienneté dans cet échelon : Voir le détail sur notre site.

Pourquoi cette classe exceptionnelle est profondément injuste ?

La création de cette classe exceptionnelle dont l'accès est réduit à 10 % des PE et qui est avant tout réservée à certaines fonctions introduit, de fait, le principe de deux carrières distinctes chez les PE. C'est une première qui va à l'encontre du principe « même métier, même dignité » que nous défendons. Le SNUipp-FSU dénonce cette rupture d'égalité et refuse l'idée qu'il y aurait des PE qui n'auraient pas les mêmes possibilités de carrière qu'une autre partie de leurs collègues.

Jugez vous-même :

En 2023, seuls 35 000 enseignants sur les 350 000 au total seraient concernés, soit une limite fixée à 10% du corps des PE.

▶ Soit 28 000 enseignants pour les 80% promus au titre des fonctions. Sauf que sur les 107 000 PE actuellement en REP/REP+, les directeurs et les formateurs, seuls 16 000 remplissent les critères pour être éligibles (8 années de fonction et hors-classe).

▶ Soit 7 000 enseignants pour les 20 % promus au titre de leur « valeur professionnelle ». Il s'agit d'une infime partie des enseignants, tous les autres se voyant tout simplement exclus de l'accès.

Et encore, sur les 35 000 élus, seuls 7 000 pourront accéder aux trois derniers échelons de la classe exceptionnelle (entre 3 400 et 3 700 euros nets mensuel) dont l'accès est à nouveau contingenté avec l'aval du supérieur hiérarchique.

Des inégalités renforcées entre les déroulements de carrière

Entre un enseignant réalisant sa carrière le plus lentement et finissant à l'indice terminal de la hors-classe et un enseignant réalisant sa carrière le plus rapidement et finissant à l'indice terminal de la classe exceptionnelle, la différence de rémunération globale pour une carrière de 37 ans est de 110 000 €, soit 250 € mensuels.

Ce que veut le SNUipp-FSU :

Un déroulement de carrière sans obstacle. Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle éloignent encore d'un déroulement de carrière sans barrage de grade qui permette à tous les personnels d'accéder, avant de partir à la retraite, aux indices terminaux de leur corps. Il faut permettre le passage à la hors de classe de tous et y créer de nouveaux échelons.

> CAPD CLASSE EXCEPTIONNELLE 29 MARS 2018

La première CAPD pour ces promotions s'est tenue le jeudi 29 mars. En raison des limitations de la circulaire d'application, aucun élu ne pouvait siéger. L'IA a désigné par tirage au sort 2 collègues qui sont à la hors classe.

Le siège hors classe en CAPD étant détenu par le SNUipp-FSU37 (6 sièges sur 10), Paul AGARD y a participé au titre d'expert.

Un rappel pour commencer. La création de cette Classe Exceptionnelle, qui constitue un 3ème grade dans la carrière des Professeurs des Ecoles, a été imposée par le Ministère de l'Education Nationale du précédent quinquennat. Un Ministère qui, à l'époque, n'a pas voulu entendre les organisations syndicales (dont la FSU) qui n'en voulaient pas ou plutôt qui condamnaient sa forme et son objectif donnant aux Inspecteurs d'Académie beaucoup de latitude pour choisir et donc diviser.

Lire notre document dans un précédent Ecol'infos et sur notre site internet : Classe exceptionnelle comment ça marche ?

Les représentants du personnel assument leurs responsabilités :

Elus par tous nos collègues, l'alternative n'existe pas. Le défi, lui par contre existe. Il consiste à essayer de faire de cette « machine à diviser » un processus de revalorisation le plus équitable (ou le moins inéquitable), le plus objectif (ou le moins subjectif), le plus transparent possible.

Pour espérer y parvenir, il faut en amont nouer le dialogue avec notre Inspecteur d'Académie et le convaincre qu'il lui faut, malgré les éléments de verrouillage, aller dans le sens des objectifs listés ci-dessus. Malgré la demande du SNUipp-FSU37 de la tenue d'un groupe de travail, l'IA37 a refusé qu'il se tienne en amont de la

> CAPD Accès à la Classe Exceptionnelle 5 JUILLET 2018

Cette CAPD s'est donc tenue jeudi 5 juillet matin de 8h30 à 10h. Voici les résultats et un premier commentaire forcément très (trop) succinct, compte tenu de la densité des échanges.

Nous avons une fois encore beaucoup, beaucoup argumenté pour que M l'Inspecteur d'Académie soit très attentif aux effets produits par ses décisions. Nous étions intervenus après la première CAPD classe exceptionnelle pour qu'un barème soit mis en place prenant en compte les départs en retraite et l'AGS. Autre élément pris en compte, la parité dont la circulaire ministérielle demande le respect.

Dire que nous avons été totalement entendus ne serait pas conforme à la réalité. En revanche, dire que nos propositions, en direction de nos collègues à la veille de quitter la profession, ont été partiellement entendues est la vérité.

BAREME APPLIQUE POUR CETTE CAPD

> **Vivier 1** (collègues à l'échelon 3 de la hors classe avec 8 ans de fonctions particulières)

Pour rappel l'IA a un pourcentage d'avis « excellent » 15% et « très satisfaisant » 20% à donner.

L'IA a donc, dans un premier temps, attribué 33 avis « très satisfaisant » en fonction des appréciations des IEN.

Puis, l'IA a donné un avis « excellent » aux 14 collègues parmi ces 33 collègues nés entre 1955 et 1961. Ils sont tous promus

L'IA a donné un avis « très satisfaisant » à 19 collègues. Ils sont tous promus.

Les ex æquo avec un « avis satisfaisant » sont départagés par leur date de naissance : 7 collègues sont promus (1959 et 1961) sur 61 collègues ayant un avis satisfaisant.

> **Vivier 2** (collègues au 6° échelon de la hors classe) 19 promouvables : 3 ont eu un avis « excellent » et 3 « très satisfaisant ». Ces 6 collègues sont promus.

A noter que 6 collègues étaient promouvables dans les 2 viviers.

> **Parité** : elle est calculée sur la part de femmes (84%) et d'hommes (16%) dans le corps des PE37. Ce qui donne 39 femmes promues et 7 hommes. L'IA a retiré 3 hommes des promus pour promouvoir 3 femmes.

> **Postes occupés** 14 directions maternelle, 12 directions élémentaire, 10 adjoint-es, 6 ASH, 2 conseillers pédagogiques, 2 PEMF.

Vivier 2 : (6 collègues promus sur 19)

Vivier 1 : (40 collègues promus sur 94 promouvables)

CAPD.

Le SNUipp-FSU37 s'est alors adressé par courrier à l'IA sur des questions précises avec notamment le problème de nos collègues non éligibles en raison d'une liste du ministère qui retire pendant certaines périodes des écoles en REP et REP+, la prise en compte de l'AGS, une priorité aux collègues qui partent en retraite à la fin de l'année et la question de la parité homme/femme dans les promotions...

Nous n'avons eu aucune réponse avant la CAPD et un refus pendant la Capd de modifier les éléments pris en compte par l'administration pour les promotions dans le document dit "de travail" ! L'IA nous indiquant être dans l'esprit de ces promotions "qui doivent lui permettre de reconnaître le travail d'une carrière". Les représentants des personnels ont signalé que la notion de mérite était subjective et souligné la nécessité de prendre en compte les retraitables et la parité.

Bilan de cette première CAPD :

> 44 promus (37 promus dans le vivier 1 et 7 dans le vivier 2) sur 117 promouvables (101 pour le vivier 1, 28 pour le vivier 2 dont 16 également pour le 1) : 11 conseillers pédagogiques, 5 fonctions particulières (direction spé, inf...), 12 directeurs, 9 ASH et 7 adjoints/ZIL/BD/TRS

> Les 41 collègues ayant eu un avis "excellent" ou "très satisfaisant" ont tous été promus. Seulement 3 collègues avec un avis satisfaisant sont promus (Ils étaient éligibles dans les 2 viviers).

> le dernier promu du vivier 1 a un barème de 82 et de 88 pour le vivier 2

> 74 femmes étaient promouvables sur les 117 et 24 ont été promues sur les 44 : pour respecter l'équilibre de la parité, l'IA aurait dû promouvoir 5 femmes de plus. Mais, il nous a indiqué ne pas avoir de consigne pour aller dans ce sens.

> Sur la question des retraitables, malgré nos demandes, nous n'avons pas eu une liste mise à jour et cet élément n'était pas indiqué dans le document de travail. Nous avons constaté (d'après nos infos sur les fiches de contrôle) que 6 collègues retraitables dans le vivier 1 et 3 dans le vivier 2 n'étaient pas promus. Là aussi, l'IA n'a pas modifié ses choix.

Comment un ratio peut-il en cacher un autre ? Il manque 14 places !

En présentant l'évolution de ce ratio, comme cela a été fait pour la Classe Exceptionnelle, d'une manière tellement ressemblante au fonctionnement de l'accès à la Hors-Classe que le risque de confusion était sinon quasi-inévitable, en tout cas facile.

En clair, le ratio de 1,43 % en 2017 est bien passé à 2,86 % en 2018.

Après les 44 accès à cette Classe Exceptionnelle en 2017, on pouvait s'attendre à 90 accès nouveaux en 2018.

Mais ce n'est pas ainsi que cela fonctionne.

En 2017, 44 collègues à la CE (classe exceptionnelle) représentaient bien 1,43 % du corps.

Donc en 2018, 88 collègues CE représenteront bien 2,86 % du corps.

Mais nos collègues déjà promus en 2017 font partie des 90!

A ceci près qu'il faut quand même retrancher des 44 accès en 2017, nos collègues partant à la retraite en cette fin d'année scolaire, soit 14 collègues. Il en reste donc 30.

Au final, pour aller de 30 à 90, il faut 60.

Le département aurait donc dû bénéficier de 60 emplois de C.E au 1^{er} septembre 2018 permettant ainsi à 60 nouveaux collègues d'accéder à cette Classe Exceptionnelle au lieu de seulement 46.