

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 VRAI- MENT 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 !**



Syndicat National Ordinaire des Instituteurs, Professeurs des Ecoles et Pige | www.snuipp.fr

Paul AGARD

Ecole élémentaire Blotterie JOUE LES TOURS
Secrétaire départemental SNUipp-FSU37

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



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...)

L'ISAE pour toutes et tous !
Personnalisez et envoyez votre e-mail à la ministre pour demander une ISAE à 1200 € pour tous les professeurs des écoles.

MONSIEUR LE MINISTRE, NOUS DEMANDONS QUE L'ISAE SOIT VERSÉE À TOUS LES PE !
L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) vient d'être créée au bénéfice des enseignants du 1er degré. Elle a pour objet de reconnaître la première partie de notre « activité professionnelle invisible » (évaluation des élèves, temps de concertation et de travail en équipe, temps consacré au dialogue avec les familles...). Tous les PE et maitres où qu'ils exercent assurent ces missions ! **Tous doivent avoir droit à l'ISAE !** Or, les enseignants de SEGPA, d'EREA, d'ERPD, les enseignants de classes relais ainsi que les CPC, les enseignants n sont exclus ! C'est injuste et inacceptable !

L'ISAE, C'EST POUR TOUS LES PE !
Monsieur le Ministre de l'Education nationale
110 rue de Grenelle
75007 Paris

PLUS DE 23 000 SIGNATURES À MATIGNON !

L'ISAE, C'EST POUR TOUS LES PE !

POURQUOI FAIRE GRÈVE LE 26 JANVIER ?
RAISON N°2
OBTENIR L'ALIGNEMENT DE L'ISAE SUR L'ISOE, POUR TOUTES ET TOUS !

BAISSE DES SALAIRES, DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL : ÇA SUFFIT ! REFUSONS L'AUSTERITÉ !

MEMES MISSIONS MEMES RESPONSABILITES MAIS PAS LA MEME INDEMNITE !
ISAE 1^{ER} DEGRE 400 €
ISAE 2ND DEGRE 1200 €

2016

2013

2015

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>

Fiche de contrôle promotions

SALAIRES

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

Luxembourg 7 900 €
Allemagne 4 600 €
France 2 700 €
Italie 2 700 €

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 !!

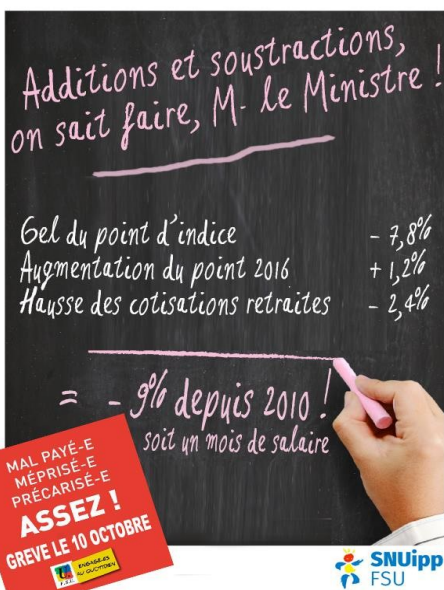




COMMENT A-T-ON ÉTÉ RECLASSÉ AU 1ER SEPTEMBRE 2017 DANS LES NOUVELLES GRILLES ?

Tous les enseignants ont été reclassés au 1er septembre 2017 dans les nouvelles grilles issues du protocole d'accord PPCR "Parcours professionnels, carrières, rémunérations".

Pour la plupart, ce reclassement s'est fait à échelon identique et n'est donc pas visible. Seuls les enseignants ayant une ancienneté d'échelon supérieure à la durée d'échelon dans les nouvelles grilles ont été reclassés à l'échelon supérieur. Pour les enseignants à la hors classe, avec la suppression d'un échelon, le reclassement s'est fait à un échelon inférieur mais à un indice identique, donc avec un salaire inchangé.



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 derniers 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.

> CLASSE NORMALE QUAND EST-ON PROMU ?

Une promotion, c'est le passage à l'échelon supérieur. On est promu dès qu'on atteint une ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableau). Le rythme d'avancement est le même pour tous sauf au 6ème et au 8ème échelon où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UNE ACCÉLÉRATION DE CARRIÈRE ?

Sur la base de l'avis de l'IEN, l'IA décide quels sont les 30 % d'enseignants bénéficiant d'une accélération d'un an aux 6e et 8e échelons. Problème : il n'y a pas de barème et à ce jour, on ne sait pas comment seront départagés les PE qui auront un même avis « excellent » par exemple.

L'ensemble des promotions de l'année scolaire

est étudié en CAPD une fois par an. Dans le nouveau système, il sera possible de faire un recours auprès de l'IA puis en CAPD lorsque l'enseignant est en désaccord avec l'avis arrêté.

ECHE-LON	Indice (SEPT 2017)	Salaire brut (Zone 3)	Salaire Net (Zone 3)	Durée sur l'échelon	
				Avec Ac-célération.	Sans Accélération.
1	383	1 795,00 €	1 439,00 €	1 an	
2	436	2 043,00 €	1 640,00 €	1 an	
3	440	2 062,00 €	1 655,00 €	2 ans	
4	453	2 123,00 €	1 705,00 €	2 ans	
5	466	2 184,00 €	1 754,00 €	2,5 ans	
6	478	2 240,00 €	1 799,00 €	2 ans	3 ans
7	506	2 371,00 €	1 906,00 €	3 ans	
8	542	2 540,00 €	2 042,00 €	2,5 ans	3,5 ans
9	578	2 709,00 €	2 179,00 €	4 ans	
10	620	2 905,00 €	2 338,00 €	4 ans	
11	664	3 112,00 €	2 505,00 €	-	

> PASSAGE À LA HORS CLASSE

A partir du 1er septembre 2018, tous les PE au-delà de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon sont promouvables à la hors classe. Un barème prend en compte l'avis de l'IEN et l'ancienneté à compter de 2 ans dans le 9e échelon. Aucune demande n'est à déposer.

Le taux de promotion à la hors classe est passé à 5,5% au 1er septembre 2017 soit 12 739 promotions.

Aujourd'hui, si plus d'enseignants des écoles y accèdent, le compte n'y est toujours pas. Le ministère s'est engagé à accroître progressivement le flux (plus de 12 000) pour qu'il converge en 2020 à un taux équivalent à 7%, taux pratiqué pour les enseignants du 2d degré. Comme le nombre de promouvables diminuera, le taux de promotion sera ajusté en conséquence pour garantir un nombre équivalent de promotions.

Phase transitoire : C'est la dernière note attribuée éventuellement corrigée qui est prise en compte pour les PE qui ont plus de deux ans dans le 9e échelon au 31 août 2018 et

qui ne relèvent donc pas du 3e rendez-vous de carrière.

LA HORS CLASSE ACCESSIBLE À TOUS
Le SNUipp-FSU intervient pour que le barème tienne compte

ECHELON	Indice (SEPT 2017)	Salaire brut zone 3	Salaire Net zone 3	Durée sur l'échelon
1	570	2 671,00 €	2 138,00 €	2 ans
2	611	2 863,00 €	2 293,00 €	2 ans
3	652	3 055,00 €	2 448,00 €	2,5 ans
4	705	3 304,00 €	2 648,00 €	2,5 ans
5	751	3 519,00 €	2 822,00 €	3 ans
6	793	3 716,00 €	2 980,00 €	3 ans
7	821	Création en 2021		

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.

UNE CLASSE EXCEPTIONNELLE RÉSERVÉE

A QUELQUES-UNS

Le ministère a fait le choix de créer un troisième grade : la classe exceptionnelle. Seule une minorité d'enseignants des écoles pourra y accéder. Le taux sera de 1,43 % du total des PE à la rentrée 2017 et plafonné à 10% du corps en 2023, soit 35 000 enseignants. L'échelon spécial de cette classe, débouchant sur l'indice 972, sera contingenté à 2% du corps soit 7500 enseignants. Jusqu'en 2020, les personnels devront se porter candidats.

QUI POURRA Y ACCÉDER ?

80% passeront par une entrée « fonctionnelle » à compter du 3e échelon de la hors-classe et avec au moins 8 ans d'exercice, pas forcément continus, en éducation prioritaire ou en tant que directeur, directrice ou chargé d'école ou de SEGPA, conseiller pédagogique, PEMF ou encore référent handicap. L'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, sera ici prépondérant pour être promu. Les éléments du barème sont dans notre kisaitou « promos ».

20% y accéderont sur le seul « mérite » à compter 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 ».

ÉCHELON	1	2	3	4
Indice	690	730	770	826
Salaire brut	3 233 €	3 421 €	3 608 €	3 871 €
Net zone 3	2 592 €	2 743 €	2 894 €	3 105 €
	2 ans	2 ans	2,5 ans	3 ans minimum



> HORS CLASSE

> PPCR de nouvelles carrières pour la classe normale, la hors classe et la classe exceptionnelle

Avant, la classe normale était parcourue selon trois rythmes entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement étaient annuellement de 30%

(grand choix), 5/7 (choix) et le reste (ancienneté), ce système très discriminant et aléatoire faisait que seuls 2% d'une cohorte bénéficiaient de la durée minimale de 20 ans.

Les nouvelles carrières pour la classe normale auront une durée maximale de 26 ans et une durée minimale de 24 ans (deux accélérations possibles aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons pour 30% des personnels). Ce système est beaucoup plus égalitaire que l'ancien et doit permettre à tous et toutes de faire sa carrière sur 2 grades donc en atteignant la hors classe.

Si la classe normale est plus équitable, le ministère s'est doté d'un outil de promotion au mérite en créant la classe exceptionnelle (voir Pages 18 et 19).

Pour ce qui est de la hors classe, une part de mérite est bien encore présente. Le SNUipp-FSU interviendra pour limiter au maximum le poids de ce mérite dans les promotions. Le nouveau barème et certains points de la circulaire ministérielle doivent nous permettre de rendre plus équitable ce passage.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN
POUR MON SALAIRE !**

Passage à la Hors classe : le Ministère enfin à l'écoute ?

Lors de la CAPN (commission administrative paritaire nationale) de fin septembre 2018 le ministère nous a indiqué, en réponse à nos sollicitations, programmer une réunion bilan hors classe 2018 avec les organisations syndicales. Le ministère se dit ouvert à faire évoluer certains critères, parmi lesquels la révision des avis, les critères de départage en cas de barème égal pour la prise en compte de la situation des ex instituteurs-trices, ce dont se félicite le SNUipp-FSU.

Qui est concerné ?

Tous les PE en position d'activité comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale au 31 août 2019 ainsi que tous ceux qui sont au 10^e et 11^e échelon de la classe normale.

Tous les PE "promouvables" seront informés individuellement via l'application I-PROF. Chacun est appelé à vérifier et à actualiser les données qualitatives le concernant, notamment son CV et à signaler à son gestionnaire toute erreur constatée pour correction et à informer dans tous les cas les délégués du personnel du SNUipp-FSU.

Lors des discussions avec le ministère, le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité de poursuivre rapidement l'augmentation du flux de promotions et de faire en sorte que les PE puissent tous partir à la retraite en ayant accédé à la Hors classe.

Le SNUipp-FSU est particulièrement intervenu pour que la prise en compte de l'ancienneté soit prépondérante dans le barème, le ministère y a répondu favorablement même si ce n'est pas à la hauteur souhaitée.

Après insistance du SNUipp, un barème doit permettre au plus grand nombre d'accéder à la Hors classe en fin de 10^e ou au début du 11^e échelon.

Voir notre compte-rendu de CAPD pages 16 et 17.

Démêler le vrai du faux !



Faux, tellement certaines organisations syndicales s'emploient à aligner et diffuser approximations et mensonges. Ces pratiques ont deux objectifs. Faire oublier leur non signature du protocole PPCR et jeter le trouble, le doute au sein de la profession. Tout cela en lien avec les élections professionnelles de novembre prochain !

Nous n'avons pas pour habitude d'effectuer ce genre de mise au point. Mais au rythme actuel de cette désinformation, nous serons vraisemblablement amenés à nous y résoudre à nouveau.

Pour le SNUipp-FSU et les représentants du personnel les objectifs et la ligne de conduite ne varieront pas. **Elus par toute la profession, nous nous adressons à tous avant et après les instances paritaires (CAPD).**

Au cours de ces CAPD qui traitent de toutes les questions relatives à nos carrières, transparence, objectivité et équité sont les seules boussoles.

Les changements imposés par le Ministère et leurs conséquences prévisibles.

Ces changements sont importants. Ils sont le fruit d'une volonté de ce ministère vers la rémunération au mérite en donnant à la hiérarchie (IEN et IA) des « marges d'appréciation » de la « valeur professionnelle ». S'agit-il d'un danger ? La réponse est évidemment oui. Est-ce la possibilité pour un IEN ou un IA de « trier à tout va » ? La réponse est non.

Non, d'abord, parce qu'un barème existe toujours. Non ensuite, parce qu'aucune hiérarchie responsable n'a intérêt à la « guerre civile ».

Quel est le rapport entre PPCR et la Hors-Classe ?

Il n'y en a aucun ! Ou plutôt si, il y en a un. Un élément que les détracteurs de très mauvaise foi oublient à dessein. Il s'agit de la garantie à tous les Professeurs des Ecoles d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades. En clair, la garantie du passage à la Hors-Classe. Depuis trois ans, c'est déjà le cas à de très rares exceptions avec l'accès à la Hors-Classe dès le 1^{er} Septembre qui suit le passage au 11^{ème} échelon.

Pour certains collègues, ce passage à la Hors-Classe a même eu lieu alors qu'ils n'étaient qu'au 10^{ème} échelon. Et de cela, il n'y a aucune remise en cause.

Que porteront, que défendront les représentants du personnel ?

Les engagements pris envers la profession qui nous a élus ; à savoir égalité de traitement, transparence, information au préalable et à l'issue de la CAPD, à toute la profession.

En la matière, c'est bien l'accès pour tous avant le départ à la retraite qu'il faut obtenir. C'est aussi la prédominance de l'objectivité qu'il faut (re)gagner en minuant les éléments très subjectifs que le Ministère vient d'imposer.

Se donner les moyens d'un contrôle très fin :

Comme d'habitude. Le paritarisme demande, par définition, que les représentants du personnel disposent des documents préparatoires. Ce qui est le cas en Indre et Loire et dans des délais très corrects. Mais il est tout aussi indispensable que nous disposions des éléments fournis par nos collègues.

A) LE RATIO : LA DONNEE PRINCIPALE

Le nombre de promus en 2018 a été un peu plus important que celui de 2017. En Indre et Loire, 115 collègues ont accédé à la Hors-Classe en Septembre 2017 et 123 en 2018.



Après avoir dénoncé la certitude d'une régression, les ennemis du PPCR estiment aujourd'hui que c'est insuffisant ! C'est vrai. C'est moins bien que si c'était mieux !!

Si l'on veut poser un regard objectif, et donc honnête sur ce point essentiel, il faut souligner que le PPCR prévoit une augmentation du ratio, donc du nombre de promus jusqu'en 2020.

Cet engagement n'est pas tenu en 2018. Et encore une fois, c'est le Ministère qui en est le responsable, pas le PPCR.

B) LE NOUVEAU BAREME

Il est constitué de l'addition de 2 éléments :

1° des points liés à l'échelon actuel et à l'ancienneté dans celui-ci

Des points sont attribués en fonction de l'ancienneté, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2019, conformément au tableau ci-dessous.

Échelon Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018	9°		10°				11°					
	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

2° des points liés à l'appréciation de l'IA37

> la note

Elle est arrêtée au 31 août 2017 ou au 31 août 2018 pour les situations particulières. L'ancienneté de la note est prise en compte dans le cadre de l'appréciation.

> L'avis de l'EN

L'EN doit émettre un avis tenant compte de la note, de son ancienneté et d'une évaluation du parcours professionnel de chaque promu (durée de la carrière et ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorisent le parcours professionnel).

L'avis se décline en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

Chaque enseignant "promouvable" pourra prendre connaissance sur I-PROF de l'avis émis par l'EN avant la tenue de la CAPD.

> L'appréciation de l'IA-DASEN

L'appréciation sera formulée à partir de la note et de l'avis de l'EN.

L'avis se décline en quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

L'IA-Dasen examine les dossiers des PE affectés dans son département.

L'IA-Dasen formule un avis qui s'appuie sur la note, le CV I-Prof et l'avis de l'EN

> Nomination et classement

Le tableau d'avancement sera établi en prenant en compte :

Appréciation	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Points	60	80	100	120

- l'ancienneté de l'agent à compter de 2 ans révolus dans le 9e échelon

- l'appréciation du DASEN.

Pour celles et ceux qui ne seront pas promus à l'issue de cette campagne 2018, l'appréciation finale émise par le DASEN sera conservée pour les campagnes de promotion à venir.

AUTRES ELEMENTS A PRENDRE EN COMPTE PAR L'IA

> le respect des équilibres entre le nombre d'appréciations « excellent » et « très satisfaisant »

> L'IA-Dasen pourra, dans des cas exceptionnels, émettre une opposition à la promotion à la Hors-classe qui ne sera valable que pour la campagne en cours. Cette opposition devra faire l'objet d'un rapport motivé et devra être communiquée à l'intéressé et à la CAPD.

> D'autres part, les IA-Dasen sont tenus d'accorder lors de l'établissement du tableau d'avancement une attention toute particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes.

> Calendrier et recours Dans chaque département la CAPD devra se tenir avant le 31 mai 2018 pour un accès à la hors classe au 1er septembre 2018.

Le décret PPCR prévoit qu'un recours est possible sur l'avis porté par le DASEN à l'issue du rendez-vous de carrière. Ceux-ci n'ayant pas eu lieu pour la campagne 2018, les recours ne seront possibles qu'à partir de 2019.

Il sera cependant possible de faire un recours sur le tableau d'avancement.

« Une baisse massive programmée de promus à la hors classe se prépare »,

Il y a bien une modification de l'assiette sur laquelle le MEN va calculer le nombre de promouvables mais cela sera compensé par une modification du ratio d'accès.

Promouvabilité :

- Auparavant : à partir du 7^{ème} échelon de la classe normale
- Désormais : à partir de 2 ans dans le 9^{ème} échelon Ratio (taux promus/promouvables) :
- Auparavant : 5% soit un peu moins de 12000 PE classés au 11° et au 10e échelons
- Désormais : Le ministère s'est engagé à accroître progressivement ce flux jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotions équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui, soit 17 000 PE par an à terme.



DANS L'ANCIEN SYSTEME

LE BAREME

Il était constitué de

- la note (éventuellement corrigée)

Elle était déjà liée à l'appréciation de l'EN dans le cadre de la grille départementale

Degré de maîtrise de compétences attendues	E C H E L O N S		
	9	10	11
1 : haut niveau de maîtrise de l'ensemble des compétences	18,5	19,5	19,5 et 20
2 : maîtrise satisfaisante de l'ensemble des compétences	17,5	18,5	19,5
3 : maîtrise satisfaisante de l'ensemble des compétences, parmi lesquelles certaines sont à renforcer	16,5	17	18
4 : compétences partiellement développées	15	15,5	16
5 : certaines compétences ne sont pas acquises	12,5	13,5	14
6 : compétences non acquises trop nombreuses	<10	<10	<10

- l'échelon x 2

L'échelon avait également un poids important dans le barème. Ainsi en 2016-2017 sur les 115 promus : 79 étaient au 11° échelon et 36 au 10° et aucun au 9°

- Points supplémentaires

- 1 point pour la direction d'école (y compris chargé de classe unique)
- 1 point pour les CPC
- 1 point pour l'exercice en REP
- 2 points pour l'exercice en REP+

Ces points avaient une grande importance puisque sur les 115 promus 49 avaient une majoration. Ils disparaissent mais sont remplacés par l'appréciation de l'IA.

> 4 collègues : 1 point conseiller pédagogique
> 5 collègues avaient les 2 points de REP+
> 5 collègues : 1 point de REP dont 3 directeurs

> 36 collègues avaient 1 point de direction
Et sur les 36 collègues qui étaient à l'échelon 10 : 6 n'avaient aucun point de majoration.

UN BAREME QUI ENCADRE LE PASSAGE A LA HORS CLASSE

Lors des discussions avec le ministère, le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité de poursuivre rapidement l'augmentation du flux de promotions et de faire en sorte que les PE puissent tous partir à la retraite en ayant accédé à la Hors classe. Le SNUipp-FSU est particulièrement intervenu pour que la prise en compte de l'ancienneté soit prépondérante dans le barème, le ministère y a répondu favorablement même si ce n'est pas à la hauteur souhaitée puisqu'il a maintenu une part de mérite.

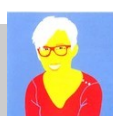


Exemple 1 :

Échelon	9 ^e		10 ^e			11 ^e						
Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120



Claire est au 9^e échelon depuis 3 ans et a un avis excellent : elle a donc 10 + 120 points soit 130 de barème.



Anne est au 11^e échelon depuis moins d'1 an et a un avis « à consolider » : elle a donc 70 + 60 points soit 130 de barème. Elle sera promue car elle a plus d'ancienneté générale de service.

Un collègue qui a eu un rendez-vous de carrière au 9^e échelon sera promu en priorité. **Faux.**



A appréciation identique, sera promu le collègue avec l'échelon le plus élevé. **Vrai.**

Exemple 2 :

Échelon	9 ^e		10 ^e			11 ^e						
Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120



Jean est au 10^e échelon depuis 3 ans et a un avis excellent : il a donc 50 + 120 points soit 170 de barème.



Laure est au 11^e échelon depuis 4 ans et a un avis « à consolider » : elle a donc 110 + 60 points soit 170 de barème. Elle sera promue car elle a plus d'ancienneté générale de service.

Après insistance du SNUipp, le barème permettra au plus grand nombre d'accéder à la Hors classe en fin de 10^e ou au début du 11^e échelon. Ceux (très peu nombreux) qui ont l'appréciation "à consolider" y accéderont, dans le pire des cas au 11^e échelon + 3 ans. **Vrai.**

AGIR AVEC LE SNUipp-FSU



ACTION! Passage à la Hors classe : le Ministère enfin à l'écoute?

Lors de la CAPN (commission administrative paritaire nationale) de fin septembre le ministère nous a indiqué, en réponse à nos sollicitations, programmer une réunion bilan hors classe 2018 avec les organisations syndicales. Le ministère se dit ouvert à faire évoluer certains critères, parmi lesquels la révision des avis, les critères de départage en cas de barème égal pour la prise en compte de la situation des ex instituteurs-trices, ce dont se félicite le SNUipp-FSU.

« Tout le monde ne pourra pas accéder à la hors-classe. »

Le protocole PPCR pose comme principe que « chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades ».



Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et la CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous. La FSU a obtenu le principe d'un barème national permettant de réaliser cet objectif et continue de revendiquer que soit inscrite dans le statut une promotion automatique au plus tard dans la 3^e année du 11^e échelon.

le nouveau barème national est constitué de :

- l'ancienneté dans la plage d'appel
- l'appréciation du DASEN.

Il y a encore des interrogations sur la conséquence pour les collègues actuellement en fin de carrière (accès à la HC avant la retraite).

Le SNUipp-FSU37 intervient en direction de l'IA et du Rectorat pour garantir l'accès avant le départ en retraite.

Attention : cela ne résout pas la problématique des secondes carrières.

NOUVEAU DOCUMENT DE VOS COLLEGUES DU SNUipp-FSU37 pour le passage à la HORS CLASSE.



CLASSEMENT PAR AGS et AVIS DANS LE CORPS DES PE.

éche- lon	ancien- nete dans	points	avis de l'IA-DASEN	points avis	ba- rème
11	5 ans	120	EXCELLENT	120	240
11	5 ans	120	TRES SATISFAISANT	100	220
11	5 ans	120	SATISFAISANT	80	200
11	5 ans	120	A CONSOLIDER	60	180
11	4 ans	110	EXCELLENT	120	230
11	4 ans	110	TRES SATISFAISANT	100	210
11	4 ans	110	SATISFAISANT	80	190
11	4 ans	110	A CONSOLIDER	60	170
11	3 ans	100	EXCELLENT	120	220
11	3 ans	100	TRES SATISFAISANT	100	200
11	3 ans	100	SATISFAISANT	80	180
11	3 ans	100	A CONSOLIDER	60	160
11	2 ans	90	EXCELLENT	120	210
11	2 ans	90	TRES SATISFAISANT	100	190
11	2 ans	90	SATISFAISANT	80	170
11	2 ans	90	A CONSOLIDER	60	150
11	1 an	80	EXCELLENT	120	200
11	1 an	80	TRES SATISFAISANT	100	180
11	1 an	80	SATISFAISANT	80	160
11	1 an	80	A CONSOLIDER	60	140
11	0 an	70	EXCELLENT	120	190
11	0 an	70	TRES SATISFAISANT	100	170
11	0 an	70	SATISFAISANT	80	150
11	0 an	70	A CONSOLIDER	60	130
10	3 ans	50	EXCELLENT	120	170
10	3 ans	50	TRES SATISFAISANT	100	150
10	3 ans	50	SATISFAISANT	80	130
10	3 ans	50	A CONSOLIDER	60	110
10	2 ans	40	EXCELLENT	120	160
10	2 ans	40	TRES SATISFAISANT	100	140
10	2 ans	40	SATISFAISANT	80	120
10	2 ans	40	A CONSOLIDER	60	100
10	1 an	30	EXCELLENT	120	150
10	1 an	30	TRES SATISFAISANT	100	130
10	1 an	30	SATISFAISANT	80	110
10	1 an	30	A CONSOLIDER	60	90
10	0 an	20	EXCELLENT	120	140
10	0 an	20	TRES SATISFAISANT	100	120
10	0 an	20	SATISFAISANT	80	100
10	0 an	20	A CONSOLIDER	60	80
9	3 ans	10	EXCELLENT	120	130
9	3 ans	10	TRES SATISFAISANT	100	110
9	3 ans	10	SATISFAISANT	80	90
9	3 ans	10	A CONSOLIDER	60	70
9	2 ans	0	EXCELLENT	120	120
9	2 ans	0	TRES SATISFAISANT	100	100
9	2 ans	0	SATISFAISANT	80	80
9	2 ans	0	A CONSOLIDER	60	60

ANALYSE DE LA GRILLE :
PPCR est très en deçà des reven- dications du SNUipp-FSU (exigence d'un seul grade et de l'obtention de l'indice terminal de la classe exceptionnelle pour toutes et tous avant le départ à la retraite).

Pour autant, affirmer qu'avec PPCR tout est pire qu'avant est totalement faux.

Ce que l'on remarque immédiate- ment, c'est la véritable prise en compte de l'ancienneté dans les différents échelons puisque seuls les collègues au 11° + 5 ans bénéficient du maximum : 120 points d'ancienneté. Par ailleurs, on observe qu'aucun collègue au 9° échelon ne peut avoir un ba- rème Hors classe supérieur au plus petit barème du 11° échelon. En effet à barème égal, c'est l'an- cienneté dans la place d'appel qui départage les collègues...

L'enjeu est donc bien le flux (le nombre de promus). Plus il sera important, plus le nombre de personnes à pouvoir passer chaque année sera important.

L'autre enjeu est d'agir pour que l'appréciation du DASEN se fasse selon des critères fiables et transparents : c'est bien la raison de notre intervention ré- cente et de notre exigence de voir l'AGS être un élément pri- mordial, gage d'équité.

EXCLUSIF
 Fonctionnaires,
 découvrez
 votre futur
 salaire !



**MAL PAYÉ-E
 MÉPRISÉ-E
 PRÉCARISÉ-E
 ASSEZ !**



CLASSEMENT PAR BAREME

éche- lon	ancien- nete dans	point s	avis de l'IA-DASEN	points avis	ba- rème
11	5 ans	120	EXCELLENT	120	240
11	4 ans	110	EXCELLENT	120	230
11	5 ans	120	TRES SATISFAISANT	100	220
11	3 ans	100	EXCELLENT	120	220
11	4 ans	110	TRES SATISFAISANT	100	210
11	2 ans	90	EXCELLENT	120	210
11	5 ans	120	SATISFAISANT	80	200
11	3 ans	100	TRES SATISFAISANT	100	200
11	1 an	80	EXCELLENT	120	200
11	4 ans	110	SATISFAISANT	80	190
11	2 ans	90	TRES SATISFAISANT	100	190
11	0 an	70	EXCELLENT	120	190
11	5 ans	120	A CONSOLIDER	60	180
11	3 ans	100	SATISFAISANT	80	180
11	1 an	80	TRES SATISFAISANT	100	180
11	4 ans	110	A CONSOLIDER	60	170
11	2 ans	90	SATISFAISANT	80	170
11	0 an	70	TRES SATISFAISANT	100	170
10	3 ans	50	EXCELLENT	120	170
11	3 ans	100	A CONSOLIDER	60	160
11	1 an	80	SATISFAISANT	80	160
10	2 ans	40	EXCELLENT	120	160
11	2 ans	90	A CONSOLIDER	60	150
11	0 an	70	SATISFAISANT	80	150
10	3 ans	50	TRES SATISFAISANT	100	150
10	1 an	30	EXCELLENT	120	150
11	1 an	80	A CONSOLIDER	60	140
10	2 ans	40	TRES SATISFAISANT	100	140
10	0 an	20	EXCELLENT	120	140
11	0 an	70	A CONSOLIDER	60	130
10	3 ans	50	SATISFAISANT	80	130
10	1 an	30	TRES SATISFAISANT	100	130
9	3 ans	10	EXCELLENT	120	130
10	2 ans	40	SATISFAISANT	80	120
10	0 an	20	TRES SATISFAISANT	100	120
9	2 ans	0	EXCELLENT	120	120
10	3 ans	50	A CONSOLIDER	60	110
10	1 an	30	SATISFAISANT	80	110
9	3 ans	10	TRES SATISFAISANT	100	110
10	2 ans	40	A CONSOLIDER	60	100
10	0 an	20	SATISFAISANT	80	100
9	2 ans	0	TRES SATISFAISANT	100	100
10	1 an	30	A CONSOLIDER	60	90
9	3 ans	10	SATISFAISANT	80	90
10	0 an	20	A CONSOLIDER	60	80
9	2 ans	0	SATISFAISANT	80	80
9	3 ans	10	A CONSOLIDER	60	70
9	2 ans	0	A CONSOLIDER	60	60

CAPD 05/07/18 «Accès à la Hors-Classe 2018»

Compte-rendu (le plus) détaillé (possible).



La première campagne Hors Classe nouvelle formule vient de se clôturer, laissant derrière elle déception, incompréhension, colère et amertume chez un certain nombre de collègues non promus. Car il est bien normal, lorsqu'on ne compte pas ses heures à préparer ses projets de classe, à rencontrer les parents d'élèves, à enchaîner les réunions bien au-delà des 108 heures institutionnelles..., d'espérer une reconnaissance de la part de sa hiérarchie. Et cette reconnaissance, pour un grand nombre d'entre nous, devait être synonyme d'avis "très satisfaisant" de la part des inspecteurs de circonscription. (lire notre déclaration de CAPD).

Le barème de la hors classe donne une place importante à l'ancienneté dans l'échelon, et c'est tant mieux. Car nous avons face à nous un gouvernement qui tente d'instaurer la rémunération au mérite chez les fonctionnaires et nous voyons bien les fissures que cette notion de mérite peut provoquer dans notre profession. Mais qu'on se le dise, nous sommes tous méritants, pas moins mais pas plus que nos autres collègues. Pour le SNUipp-FSU, c'est donc l'ancienneté qui doit primer;

Mais cette question de promotion ne serait pas si urticante si le gouvernement voulait bien revaloriser la valeur du point d'indice et s'il s'engageait, pour commencer, à porter le ratio de la hors classe au niveau de celui de nos collègues du second degré (nous passerions alors de 120 à environ 155 collègues promus!)

Pour le SNUipp-FSU, les modalités d'accès à la hors classe ne peuvent rester en l'état et il interpelle, avec trois autres syndicats, le ministère sur cette question. (lire la lettre commune SNUipp-FSU, CGT-Educ'action, Se-UNSA et Sgen-CFDT en page 6)
Le SNUipp-FSU met également une pétition en ligne à disposition des collègues dans laquelle il revendique auprès du ministère:



- la confirmation et le respect du volume des promotions
- la possibilité d'un recours sur l'ensemble des avis
- la possibilité de revoir les avis d'une année sur l'autre
- la prise en compte de l'ancienneté de service sur l'ensemble de la carrière en cas d'égalité de barème

Le SNUipp-FSU37 engage tous les collègues à se saisir de cette pétition en ligne sur notre site !

Rendre compte d'une CAPD qui a duré trois heures sur le dossier de la Hors-Classe, sans compter les dizaines heures de préparation, n'est pas du domaine de l'évidence.

Pour autant, comme sur tous les dossiers et peut-être plus encore sur celui-ci, il est absolument indispensable que tous nos collègues sachent le plus précisément possible comment les résultats ont été obtenus.

Il est possible, qu'après cette lecture, certaines questions restent à poser, certains points à préciser.

Pour cela un seul mail snu37@snuipp.fr, celui du SNUipp-FSU et de vos élus.

■ **Le premier point traité ici est celui des rendez-vous de carrière** qui ont concerné cette année nos collègues entrant dans leur 2ème année d'ancienneté au 9ème échelon.

Précisons-le une fois encore, ces collègues ne figuraient pas dans le tableau d'avancement de la Hors-Classe 2018. Ils y entreront la prochaine fois, c'est-à-dire pour la «session» du 1er sept 2019.

■ Comment a été dressé le tableau d'avancement 2018 ?

Au risque de se répéter, les 868 collègues présents dans ce tableau n'ont jamais eu de RV de carrière.

Les avis donnés par les IEN, puis l'appréciation donnée par M l'Inspecteur d'Académie l'ont été en tenant compte des inspections et donc des notes (notamment) possédées par ces 868 collègues. Précisons immédiatement que les notes trop anciennes ont bien été réévaluées comme elles l'étaient auparavant (ajout de 0.5 point pour une note antérieure à 4 ans et 1 point pour une note antérieure à 5 ans. La note majorée reste plafonnée à 19).

Le tableau d'avancement a donc réuni tous nos collègues possédant plus de 2 ans d'ancienneté au 9ème échelon, tous les collègues au 10ème échelon et tous les collègues au 11ème échelon.

Une autre précision concernant les collègues au 11ème échelon. Ce sont les enseignants reclassés à cet échelon le 01/09/2017 car ils avaient alors plus de 4 ans d'ancienneté dans l'échelon 10 et ce sont nos collègues passés au

11ème échelon lors de la campagne de promotion allant du 01/09/2017 au 31/08/2018.

Pour le détail, cela donne 253 collègues au 9ème, 511 au 10ème et 104 au 11ème.

■ Les avis délivrés par les IEN :

Il faut immédiatement rappeler et souligner que les Inspecteurs de l'Education Nationale n'avaient le choix qu'entre 3 appréciations, à savoir «à consolider», «satisfaisant» et «très satisfaisant».

Il faut rappeler aussi que ces avis ne constituent qu'une aide à la décision pour l'Inspecteur d'Académie.

Pour être précis, et pour assurer la totale transparence, il faut lire le tableau ci-dessous. Il donne, échelon par échelon, le détail des avis donnés par les IEN.

■ Les avis délivrés par M l'Inspecteur d'Académie :

Quand chacun aura l'occasion de lire ces lignes, ces avis devraient avoir été «basculés» sur l-Prof pour tous les inscrits au tableau d'avancement.

Notre Inspecteur d'Académie, comme tous les IA, possédait le choix entre 4 appréciations, «satisfaisant», «très satisfaisant», «excellent» et «à consolider».

Avant d'en venir à la méthode qu'il a employée, nous donnons le bilan de son travail dans le tableau ci-contre en le présentant échelon par échelon.

Nous rappelons que c'est l'avis de l'IA qui est barémé et qui a donc une importance prépondérante.

Une appréciation «d'autant plus importante» qu'elle a un caractère permanent pour le moment.

Echelon	9 ème		10 ème		11 ème	
	Avis IEN	Appréciation IA	Avis IEN	Appréciation IA	Avis IEN	Appréciation IA
Excellent		24		175 dont 42 promus (ils ont tous plus de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon)		56 Tous ces collègues sont promus
Très satisfaisant	123	99	284	109	63	23 dont 22 promus
Satisfaisant	119	119	215	215	33	17
A consolider	11	11	12	12	8	8
Total	253		511		104	

LA METHODE MISE EN PLACE PAR L'IA : un barème !

Le SNUippFSU37 est intervenu pour qu'un barème le plus transparent et équitable possible soit mis en place dans le cadre imposé par le ministère. Cadre qui est très en deçà des revendications du SNUipp-FSU (exigence d'un seul grade et de l'obtention de l'indice terminal de la classe exceptionnelle pour toutes et tous avant le départ à la retraite).

Nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour qu'un barème soit donc mis en place dans le respect des textes mais aussi et surtout pour la prise en compte au maximum de l'AGS et des situations des collègues retraitables.

Ainsi, en vérifiant le document de travail diffusé par l'IA aux syndicats le mardi avant la CAPD, nous nous sommes rapidement rendu compte qu'il y avait un problème dans le classement des promovables : le document ne respectait pas la circulaire ministérielle pour déterminer l'appréciation de l'IA. Dans ce cadre, ces promotions n'auraient pas pu se faire et être validées par le ministère. De plus, l'AGS n'était toujours pas prise en compte malgré notre exigence. Ainsi, l'IA a été amené à modifier son barème pour un nouveau document de travail (263 appréciations ont été modifiées soit 30%) et la CAPD a été reportée de 2 jours.

> LE BAREME MIS EN PLACE PAR L'IA

Élément 1 du barème : Le barème est constitué par des points liés à l'échelon et à l'ancienneté dans cet échelon.

Élément 2 du barème : L'appréciation de l'IA basée sur la note et sur l'avis des IEN

> Parmi les enseignants qui ont un avis « très satisfaisant » de l'IEN, ceux qui ont une note actualisée supérieure ou égale à 18.50 obtiennent l'appréciation « excellent » du Dasen. Cette règle est appliquée aux 3 échelons.

> Pour le 11^e échelon, parmi les enseignants qui ont un avis « satisfaisant » de l'IEN, ceux qui ont une note actualisée supérieure ou égale à 18.50 obtiennent l'appréciation « très satisfaisant » du Dasen.

17 promus ont un barème de 200, 39 un barème de 190 et 13 un barème de 180 : ces 69 sont promus au barème.

75 collègues avaient un barème de 170 : 51 sont promus en fonction de leur date de naissance. Les ex æquo sont départagés par la date de naissance (avantage aux plus anciens).

A noter également que sur les 120 promus, 50 sont des adjoints en élémentaire, 27 en maternelle, 16 en ASH, 13 des directeurs, 2 PEMF et 1 conseiller pédagogique.

Dernier point, la parité homme/femme a été respectée.

Une liste supplémentaire ! ?

Le Ministère de l'Éducation Nationale a été contraint de mettre en place une liste supplémentaire (3 Listes Supplémentaires en plus des 120 places pour l'Indre et Loire).

En effet, si le Ministère de l'Éducation Nationale gagne son « bras de fer » avec Bercy, alors l'Indre et Loire bénéficiera de 123 accessions.

Nos collègues qui ont été inscrits sur cette liste supplémentaire (en fonction de tous les critères décrits dans ce compte-rendu) ont été informés par le SNUipp-FSU 37. On ne peut que souhaiter que ce « suspens » lamentable ne dure pas trop !

Les perspectives :

Il ne s'agit pas ici de lire dans le marc de café ou dans les entrailles de poulet mais simplement d'essayer de dégager quelques perspectives pour tous nos collègues inscrits au tableau d'avancement. En précisant tout de suite que le raisonnement ne peut se baser que sur les éléments actuels et que personne ne peut assurer que ceux qui nous gouvernent ne nous jouent pas un tour « de cochon ».

Sur les bases actuelles donc, pour nous, tous nos collègues qui vont accéder au 11^e échelon en 2018-2019 (année scolaire) doivent pouvoir accéder à la Hors-Classe en septembre 2019. Il s'agit de 65 collègues. Il faut y ajouter les 26 collègues encore au 11^e échelon et qui devront cette fois-ci, pour nous, figurer parmi les promus. Ce qui signifie qu'il y aurait environ 30

places « disponibles » pour nos collègues qui ne seront encore qu'au 10^e échelon.

Ce qui veut dire, et c'est à souligner, que l'horizon de la Hors-Classe se rapproche et pas qu'un peu pour un nombre grandissant de collègues qui ont encore devant eux beaucoup de temps professionnel !

Le point essentiel : le ratio et son évolution :

Pour les Professeurs des Ecoles, reste à gagner a minima l'égalité de traitement avec nos collègues Professeurs des lycées et collèges. L'écart encore existant est de plus d'1,5 %.

Pour notre département cela équivaut à « un manque » d'environ 35 promus.

Inutile de faire un dessin supplémentaire. Mais même à ratio constant (120 en 2017 et 2018), il est fini le temps pas si lointain qui faisait de l'accès à la Hors-Classe le bâton du maréchal de collègues partant à la retraite l'année suivante. Sans parler de nos collègues qui n'en ont jamais vu la couleur.

Et n'en déplaise à ceux qui n'ont pas signé le PPCR, c'est bien parce que ce protocole s'applique, y compris avec tous ses défauts, que le déroulement de carrière et donc la feuille de paye s'améliorent.

Quand on passe en quelques mois du 10^e échelon Classe Normale au 4^e échelon Hors-Classe, on passe aussi de l'indice 620 à l'indice 705.

Et quand on passe de l'échelon 11 de la Classe Normale au 4^e de la Hors-Classe, on gagne 21 points d'indice.



POINTS NOIRS !

> Des collègues vont encore partir en retraite en sept 2019 sans avoir bénéficié de la hors classe alors que le fait de faire sa carrière dans 2 corps est indiqué dans la circulaire ministérielle.

> Le choix de l'IA de faire des « oppositions » et de « jouer » avec les « à consolider » pour bloquer des passages.

> les avis des IEN : nous constatons des différences entre les circonscriptions, des avis alors que l'IEN n'a jamais vu le collègue, des avis négatifs en totale contradiction avec la note et les rapports... il faudra revoir ces avis ainsi que les modalités d'attribution.

> le caractère pérenne de l'avis de l'IA. Voir nos interventions en direction du ministère.

Nous ne connaissons pas un collègue qui en conçoive beaucoup d'amertume !

Toutes les explications par les représentants du personnel

Tout ce qui précède et qui peut difficilement être plus complet, seuls les représentants du personnel SNUipp-FSU 37 font le choix (et le travail) de le porter à la connaissance de tous les collègues.

Et s'il en est ainsi c'est parce que le paritarisme fonctionne comme il doit fonctionner.

Les documents de travail de l'Inspection Académique permettent aux élus du SNUipp-FSU 37 de vérifier, proposer et d'obtenir l'équité.

Avec l'ensemble des éléments ici portés au regard de tous, personne ne reste seul avec son I-Prof.

Le paritarisme et la conception que nous en avons au SNUipp-FSU 37 sont aux antipodes des annonces du ministère et permettent d'impliquer tout le monde. Plus le paritarisme reculera, plus l'équité et la transparence et donc le collectif s'affaibliront.

Cet avenir passera par la mobilisation de toute la profession.