

FSU SNUipp37 18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN

Tél. 02 47 61 82 91 E-mail : snu37@snuipp.fr

BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION
DU SNUIPP-FSU D'INDRE ET LOIRE
N°309 MAI 2022

Bulletin mensuel N° de commission
CPPAP 0725 S 07531 ISSN 1241-4816

Directeur de publication: Gilles Moindrot 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.



REUNIONS

PROMOTIONS / CARRIERES

**NOUS PREPARONS
DES REUNIONS EN VISIO
ET EN PRESENTIEL**

LES DATES SERONT
DANS NOS PUBLICATIONS

Liens d'inscription sera sur notre site

Salaires : on en parle ? ON AGIT !

**MAITRES
DE NOTRE
PROFESSION!**

PROF des ECOLES

C'EST MAINTENANT



avec la FSU-SNUipp37

MA PROMOTION, MES PERSPECTIVES, MA CARRIERE

**Ce qu'il faut savoir sur
ma carrière pour
agir et la
revaloriser**



**SALAIRE, CARRIERE,
INSPECTION ...**

GUIDE

**POUR AGIR ET
DEFENDRE LES DROITS**

des personnels de la Fonction publique



EDITO :

Comme vous pourrez le voir dans le petit quizz que nous vous proposons, différentes approches syndicales existent pour défendre les droits et les intérêts des personnels.

La FSU-SNUipp fait le choix d'avancer en portant les attentes de la profession dans les négociations et en actant au fur et à mesure les avancées qui peuvent être gagnées. Le protocole PPCR en est un exemple emblématique qui a permis des avancées importantes pour nos salaires et nos carrières.

Ce numéro a même pris 5 ans pour sa publication. 5 ans pour faire le point sur un dossier qui a profondément marqué la profession : « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* » ou plus simplement PPCR mis en application au 1er janvier 2017.

Pendant ces 5 ans, comme vous pourrez le lire, vos collègues de la FSU-SNUipp37 sont intervenus dans toutes les instances nationales, académiques, départementales... pour qu'il se mette en place dans l'intérêt des personnels. Nous avons régulièrement informé la profession des problèmes, des blocages, mais aussi des avancées, notamment sur le dossier de la hors classe.

Après ces 5 années, les différentes mesures du protocole sont appliquées malgré le retard d'un an pour certaines d'entre elles. Retard imposé par le Ministre Blanquer qui était opposé à PPCR comme l'a démontré son GRENELLE.

Ce numéro d'Ecol'infos cherche à témoigner du travail et de l'expertise de vos collègues de la FSU-SNUipp37, il se base sur les données des CAPD, sur l'évolution des grilles des salaires, ... sur des données accessibles à toutes et tous et vérifiables !

Beaucoup de choses ont été dites, et le sont encore maintenant sur PPCR. Il est donc temps de faire un bilan de ce protocole afin de construire nos nouvelles revendications pour nos carrières et nos salaires.



Paul AGARD
secrétaire départemental

**QUIZZ CARRIERE
ET PROMOTION :
je pense qu'il faut ?**



CLASSE NORMALE

- > Le maintien de 3 vitesses de promotions à chaque échelon entraînant plus de 10 ans de différence entre collègues pour atteindre la hors classe (syndicats qui n'ont pas signé PPCR)
- > La limitation à 2 accélérations d'1 an (FSU-SNUipp par sa signature de PPCR)
- > Le passage automatique à la même vitesse pour tous et toutes (mandat de congrès de la FSU-SNUipp)

HORS CLASSE

- > La limiter en nombre avec un accès au mérite et sans obligation d'accès avant départ en retraite. 128 collègues promus en moins en Indre et Loire (syndicats qui n'ont pas signé PPCR)
- > Un accès pour toutes et tous dès le 10° échelon et automatique-ment après le 11° échelon : obligation d'accès avant un départ en retraite (FSU-SNUipp par sa signature de PPCR)
- > passage automatique à la même vitesse pour tous et toutes (mandat de congrès de la FSU-SNUipp)

CLASSE EXCEPTIONNELLE

- > la suppression de la classe exceptionnelle : concerne 245 collègues en Indre Loire(mandat des syndicats qui n'ont pas signé PPCR)
- > la classe exceptionnelle doit être accessible à toutes et tous et transformée en nouveaux échelons comme ce que la FSU-SNUipp a obtenu pour la hors classe maintenant avec PPCR (mandat de la FSU-SNUipp après sa signature de PPCR)
- > le passage automatique à la même vitesse pour tous et toutes (mandat de congrès de la FSU-SNUipp)

INSPECTION

- > le retour à des inspections "à vie" tous les 3 ou 4 ans entraînant des retards de promotions de 10 ans entre collègues (syndicats qui n'ont pas signé PPCR)
- > la limitation à 3 inspections (rendez-vous de carrière) (FSU-SNUipp par sa signature de PPCR)
- > la déconnexion totale des temps d'inspection et des promotions par un passage automatique à la même vitesse pour tous et toutes (mandat de congrès de la FSU-SNUipp)

SOMMAIRE

Page 1 : une
Page 2 : edito
Page 3 : promotions et salaires
Page 4 : hommes/femmes
Page 5 : pétition

Page 6 : les grades et échelons
Page 7 : exemples
Page 8 : feuille de paye
Page 9 : PPCR et inspection
Pages 10, 11, 12, 13, et 14 :
Guide « classe normale »

Pages 15, 16, 17, 18, 19 et 20 :
Guide « Hors classe »
Pages 21, 22 et 23 :
« classe exceptionnelle »
Page 24 : affiche



> LES PROMOTIONS ET SALAIRES

Comme dans toute profession, l'évolution des salaires et des carrières se fait lors de négociations entre les représentants des salariés et l'employeur. Ces négociations se font à partir du constat et des attentes de la profession.

PPCR « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* » s'est ainsi mis en place au 1er janvier 2017 suite aux mobilisations de la profession contre les conséquences du gel du point d'indice, des blocages des échelons 10 et 11 et de l'accès à la hors classe limité à un petit nombre. La FSU-SNUipp y a bien entendu défendu ses mandats, a informé régulièrement sur l'avancée des négociations et a consulté la profession sur les dernières propositions du ministère. Lors de cette consultation, une majorité de la profession a donné mandat à la FSU pour la signature du protocole. Nous faisons donc dans ce guide le bilan de PPCR dont les mesures ont été retardées par le ministère actuel.

Le dossier des Retraites de l'année dernière a mis l'accent sur les faibles salaires des enseignants en France notamment en début de carrière : nous perdrons plus d'1/3 de notre pension!

Nous entrons dans un nouveau cycle de revendications. Elles sont extrêmement éloignées des mesurettees annoncées par notre ministre qui, notamment en gelant à nouveau le point d'indice, à fait « dévisser » nos salaires !

AVEC PPCR, LA CLASSE NORMALE C'est ...

Le 11° échelon en 24 ou 26 ans max au lieu de 30 ans !

une hausse des salaires de 120€/mois net (en moyenne)

moins d'inégalités liées aux inspections

AVEC PPCR, LA HORS CLASSE C'est ...

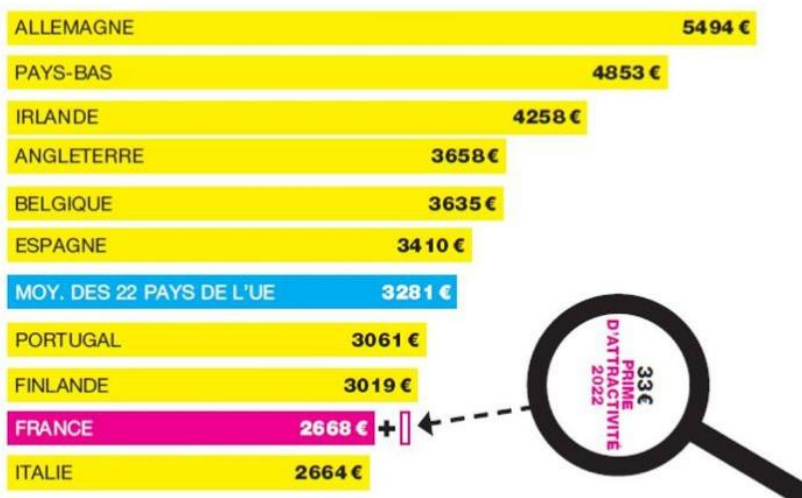
+ 43% de promus **un passage 5 ans plus tôt**

une hausse des salaires 130 euros net

La retraite pour toutes et tous à la HC

GRENELLE 2021 : LE COMPTE N'Y EST PAS !

Source : OCDE 2021



**SALAIRE BRUT MENSUEL
AU BOUT DE 15 ANS
D'ANCIENNETÉ**

Pour le SNUipp-FSU, le compte n'y est toujours pas. Avec 42 % des enseignantes et enseignants non-concerné-es, la revalorisation actée pour février 2022 laisse beaucoup trop de personnels sur le bord de la route.

Ces augmentations, 28,5 euros nets mensuels des échelons 5 à 9, ne permettent en outre à aucun moment de répondre au gel quasi-continu du point d'indice depuis 2010 qui a abouti, conjugué aux hausses des cotisations retraites, à une perte de pouvoir d'achat de près de 17%. En 2021, par rapport à 2010, c'est l'équivalent de deux mois de salaires qui a été perdu par les enseignant-es.

Enfin en augmentant seulement quelques échelons et de façon différenciée, on assiste à un phénomène de lissage des salaires qui fait qu'en 13 ans de carrière, l'augmentation sera de 201 euros au lieu de 293 avant la première « prime d'attractivité ».

Le SNUipp-FSU rappelle que pour répondre structurellement à la question du pouvoir d'achat des personnels de l'Éducation Nationale, une loi de programmation pluriannuelle, avec une revalorisation des grilles indiciaires est nécessaire. Elle permettrait de rattraper le retard de 600 euros mensuels au bout de 15 ans d'ancienneté pour être dans la moyenne des pays de l'UE.

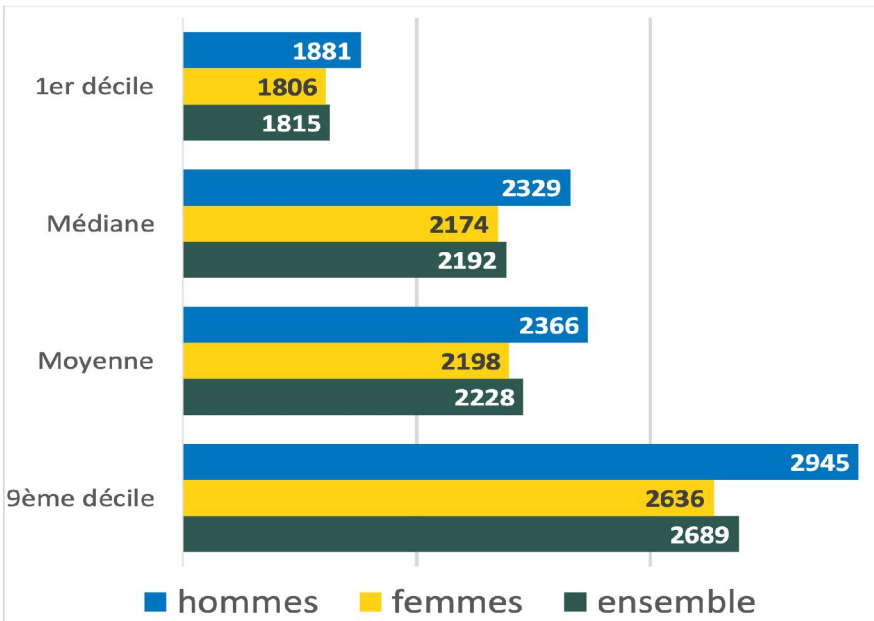
Les conclusions de ce "grenelle" actent l'enterrement d'une loi de programmation pluriannuelle de revalorisation des enseignant-es et des AESH. C'est ce que nous refusons par notre pétition.



> Inégalités femmes / hommes

Le bilan social du ministère en 2017 (avant la mise en place de PPCR) montrait des inégalités de salaires importantes entre femmes et hommes : plus de 140 euros en moyenne et plus de 250 euros pour les plus hauts salaires.

Salaires des professeurs des écoles, Bilan social 2017



AVEC PPCR...

- > La classe normale se déroule en 24 ans ou 26 ans maximum.
- > Les majorations sur certains postes pour la Hors classe ont été supprimées.
- > Comme dans tous les secteurs, les lois sur l'égalité s'appliquent. La proportionnalité des promus doit s'approcher du ratio femme/homme dans la profession.

POURQUOI CES DIFFÉRENCES dans une profession à 85% féminine ?

- > Les femmes ont souvent des carrières hachurées avec des temps partiels, des périodes de disponibilité... limitant ainsi la vitesse de progression en classe normale.
- > la hors classe avant PPCR favorisait par des majorations certaines fonctions où le pourcentage d'hommes était plus élevé que dans la moyenne de la profession : permettant des fins de carrière avec des salaires plus importants.

Projet de texte pour avis au CTM (comité technique ministériel) du 16 décembre 2020 Plan national d'action égalité professionnelle

La FSU acte positivement le travail effectué pour aboutir à ce plan d'action tout en émettant un certain nombre de remarques, notamment :

Les moyens prévus pour la mise en œuvre du plan ne sont pas suffisants, notamment pour l'axe 3 (réduction des écarts de rémunération et de déroulement de carrière). Dans un ministère très féminisé, il est nécessaire que le MEN soit plus volontariste sur ces questions à l'instar d'autres ministères.

Les CHSCT doivent être consultés pour avis alors qu'ils sont absents du plan d'action.

La création et la diffusion d'outils opérationnels (guides pratiques) sont nécessaires pour une bonne application dans les services déconcentrés.

L'absence de référence aux AESH n'est pas un bon signe pour un ministère qui affirme être attentif à ces personnels.

Vote pour l'ensemble du texte :

Pour : FSU, UNSA, CFTD, CGT, SNALC Abstention : FO



Une offensive Professionnelle !
MAITRES DE
NOTRE PROFESSION !



C'EST MAINTENANT



DÉCLASSEMENT SALARIAL : STOP !

Le Ministre de l'Éducation Nationale, par les mesures prises lors de son Grenelle, a refusé de prendre en considération le déclassé salarial de notre profession.

EXIGEONS UN PLAN PLURI-ANNUEL POUR NOS SALAIRES

La note de la Depp, le rapport de l'OCDE et le dernier bilan social de l'Éducation Nationale : tous ces documents dressent un état des lieux alarmant des salaires des enseignants en France. Le pouvoir d'achat des enseignantes et enseignants de l'Hexagone est en baisse, ce qui les fait dégringoler sur l'échelle sociale.

Tous niveaux confondus, elles et ils gagnent 22 % de moins que la moyenne des pays développés en milieu de carrière. Le gel du point d'indice depuis 20 ans –levé lors de l'application de PPCR– en est le principal responsable.

Les écarts de revenus restent très sensibles entre le 1^{er} et le 2nd degré : les salaires nets mensuels moyens des personnels enseignants titulaires du public en 2016 sont de 2 220 € dans le 1^{er} degré et 2 730 € dans le 2nd degré selon les données du bilan social 2017-2018. La part plus importante des indemnités et surtout des heures supplémentaires explique cette différence. Ces chiffres masquent de très forts écarts entre les débuts et les fins de carrière ainsi que des inégalités salariales entre les hommes et les femmes (11 % chez les PE).

Puisque notre Ministre refuse d'entendre la profession, nous vous proposons de lui écrire par la voie hiérarchique!

ENVOYONS TOUTES ET TOUS NOTRE MESSAGE AU DASEN37

La lettre-pétition ci-dessous sera déposée en audience au DASEN 37.

Ce sera la première étape d'initiatives départementales et nationales pour être enfin reconnus.

Plus nous serons nombreux à signer, plus nous pourrons faire comprendre les conséquences de ce déclassé et l'urgence de réponses.

A Monsieur le Directeur Académique des services de l'Éducation Nationale d'Indre et Loire;

Monsieur le Directeur Académique,

Je sollicite votre intervention en direction du Ministère de l'Éducation Nationale.

En effet, les mesures prises lors du Grenelle sur nos salaires ne répondent pas au déclassé salarial de ma profession. Pourtant, ce constat est reconnu officiellement et partagé à tous les niveaux.

Pour la réussite de tous nos élèves, nous ne comptons pas notre temps : conseils des maîtres, de cycles, réunions d'équipe éducative, mise en place des PPRE, des PPS des élèves en situation de handicap, de projets pédagogiques, rencontres avec les parents ... nous assurons de nombreuses missions insuffisamment reconnues qui font de notre temps de service parmi les plus lourds des pays de l'OCDE. À l'inverse, nos salaires sont en bas de l'échelle : 20% plus bas que la moyenne des autres pays.

Afin de mettre fin à cette situation qui dévalorise le travail et l'investissement de l'ensemble des professeurs des écoles, je demande au Ministre de l'Éducation la mise en place d'un plan pluri annuel pour :

- Dégeler le point d'indice
- Revaloriser les grilles indiciaires de 150 points, soit 700 € par mois en début de carrière et de façon dégressive jusqu'à 100 points, soit 470 € par mois en fin de carrière.
- Améliorer la progression dans la carrière : accélération aux 6^e et 8^e échelon pour tous, passage automatique aux différents grades basé sur l'ancienneté.
- Doubler l'ISAE et l'étendre à tous les PE.
- Rembourser les frais professionnels (frais de déplacement...) et une indemnité d'équipement de 500 € par an pour prendre en compte le coût des dépenses liées (équipement, connexion internet, consommables, matériels pédagogiques...)
- Transformer la classe exceptionnelle en grade accessible à toutes et tous comme ce qui a été réalisé pour la hors classe avec PPCR.

Je vous prie de recevoir, Monsieur l'Inspecteur, mes salutations distinguées.

Nom Prénom :	Ecole Commune	Signature



> LES GRILLES DES PROMOTIONS

> 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. Le barème est constitué par l'appréciation puis les ex aequo sont départagés par l'AGS (ancienneté générale de service) puis la date de naissance.

L'ensemble des promotions de l'année scolaire est étudié en CAPD une fois par an. Dans le

nouveau système, il est 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 (1 janv 2020)	Salaire brut (Zone 3)	Salaire Net (Zone 3)	Durée sur l'échelon		PRIME GRENELLE		
				Avec Accélération.	Sans Accélération.		Montant annuel en brut	Montant mensuel en net
1	390	1 828,00 €	1 432,00 €	1 an		Ech 1	0	0
2	441	2 067,00 €	1 623,00 €	1 an		Ech 2	2200	156
3	448	2 099,00 €	1 650,00 €	2 ans		Ech 3	2050	146
4	461	2 160,00 €	1 699,00 €	2 ans		Ech 4	1500	107
5	476	2 231,00 €	1 755,00 €	2,5 ans		Ech 5	1100	78
6	492	2 306,00 €	1 815,00 €	2 ans	3 ans	Ech 6	900	64
7	519	2 432,00 €	1 916,00 €	3 ans		Ech 7	900	64
8	557	2 610,00 €	2 059,00 €	2,5 ans	3,5 ans	Ech 8	400	24
9	590	2 765,00 €	2 183,00 €	4 ans		Ech 9	400	24
10	629	2 948,00 €	2 329,00 €	4 ans				
11	673	3 154,00 €	2 495,00 €	-				

> PASSAGE À LA HORS CLASSE

A partir du 1er septembre 2019, 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.

Aujourd'hui, le flux converge 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.

LA HORS CLASSE ACCESSIBLE À TOUS

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.

ECHELON	Indice (SEPT 2017)	Salaire brut zone 3	Salaire Net zone 3	Durée sur l'échelon
1	590	2 765,00 €	2 183,00 €	2 ans
2	624	2 924,00 €	2 311,00 €	2 ans
3	668	3 130,00 €	2 476,00 €	2,5 ans
4	715	3 351,00 €	2 652,00 €	2,5 ans
5	763	3 575,00 €	2 833,00 €	3 ans
6	806	3 777,00 €	2 994,00 €	3 ans
7	821	3847,00 €	3 050,00 €	

> UNE CLASSE EXCEPTIONNELLE RESERVEE 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 était de 4.19% du total des PE pour 2019 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 ».

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 satisfaisante. Le SNUipp- FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques où c'est l'ancienneté qui détermine la promotion.

ÉCHELON	1	2	3	4	1er ech	2° ech	3° ech
Indice	695	735	775	830	890	925	972
Salaire brut	3 257 €	3 444 €	3 632 €	3 889 €	4 171 €	4 335€	4 555€
Net zone 3	2 577 €	2 727€	2 878 €	3 084 €	3 309 €	3441€	3 617€
	2 ans	2 ans	2.5 ans	3 ans minimum	1 an	1 an	

> HORS CLASSE ET PPCR, C'est en 4 ans...

+ 43% de promus

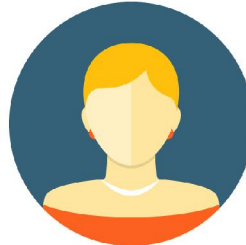
un passage 5 ans plus tôt

une hausse des salaires de 200 euros net

La retraite pour toutes et tous à la HC



Avec PPCR, Emilie directrice depuis 15 ans pensait être pénalisée puisqu'il n'y a plus de bonifications pour fonctions particulières pour passer à la hors classe. Non seulement, elle est passée à la hors classe mais elle est depuis la rentrée promue à la classe exceptionnelle.



Marie fait partie des 128 promus supplémentaires à la hors classe en 4 ans. 564 professeurs des écoles sont maintenant dans l'échelon de la hors classe et 200 sont à la classe exceptionnelle.



Jean est arrivé d'un département où les notes de la grille d'inspection étaient beaucoup plus faibles qu'en Indre et Loire. Avec cet ancien dispositif de notation, il a été promu à la vitesse la moins rapide toute sa carrière et a atteint le 11° échelon au bout de 30 ans.

Avec PPCR, 2 inspections subsistent en classe normale avec 2 accélérations d'1 an. Le 11° échelon est atteint en 24, 25 ou 26 ans maximum et la



Marc ancien instituteur avait compris qu'il ne passerait pas à la hors classe avant sa retraite en raison du barème qui ne prendrait en compte que ses années d'ancienneté comme PE. Le barème prend bien en compte toutes les années d'enseignement. Il est à la hors classe et il peut atteindre le nouveau 7° échelon de la hors classe avant sa retraite.



Julie vient de passer à la hors classe après 27 ans de carrière et en étant au 10° échelon. Avec PPCR, le passage à la hors classe est automatique l'année suivant le passage au 11° échelon ainsi que pour de plus en plus de collègues au 10°.



Elise ne pensait jamais atteindre la hors classe du fait de sa carrière particulière. Elle a été promue hors barème comme près de 50 autres collègues du département. PPCR implique une carrière sur 2 grades donc la hors classe avant de partir en retraite.

4 ans pour la hors classe pour toutes et tous !

> 128 promus de plus

> Prise en compte

de l'AGS totale (instits + PE)

> Obligation d'atteindre la HC avant le départ en retraite par des passages hors barème

> Passage à la HC l'année qui suit la promotion au 11° échelon

DES AVANCEES IMPORTANTES et INCONTESTABLES

> Un barème qui prend en compte l'AGS des années INSTITS et PE

> Une augmentation du nombre de promotions : 128 de plus qu'avec l'ancien dispositif sur les 4 campagnes de promotions sous PPCR

> L'assurance du passage en HORS CLASSE avant la retraite (nous joindre pour défendre vos dossiers)

> Une baisse des barèmes tous les ans : maintenant tous les collègues qui atteignent le 11° échelon de la classe normale passent l'année suivante à la HORS CLASSE. De plus en plus de collègues passent dès le 10° échelon de la classe normale.

CE QUI DOIT ENCORE CHANGER

> la poursuite de l'augmentation du nombre de promotions

> Le droit de pouvoir modifier son avis final particulièrement pour les collègues qui ont eu un avis sur dossier lors de la mise en place de PPCR. Certains collègues n'avaient jamais rencontré l'IEN qui les a évalués. Nous joindre pour intervenir.

> Obtenir le passage hors barème des anciens instituteurs qui ont un avis satisfaisant ou à consolider. Ils ont près de 10 ans d'ancienneté de plus que des collègues promus au barème 140.

Pour mieux comprendre La feuille de paye

Augmentation du nombre de points d'indice au 01/01/2020 : de 2 à 15 points d'indice

en +

Traitement brut

C'est l'indice multiplié par la valeur du point d'indice.

Il a été revalorisé au 1er février

Supplément familial de traitement: c'est un plus spécifique à la fonction publique.

1 enfant 2,29 € brut (1,98€ net)

2 enfants 10,67 € + 3% du brut

3 enfants 15,24 € + 8 % du brut

Pour calculer 3 % du traitement brut, il faut prendre comme référence l'indice « plancher » 449. Autrement dit pour 2 enfants. Le SFT ne peut être inférieur à 71,74 €, l'indice plafond est de

Quelques éléments supplémentaires concernant les indemnités :

- Indemnité de charge administrative direction d'école
- Indemnité de fonction particulière PE Maître Formateur (sauf CPAIEN), CPDEPS, SEGPA, Psy, Réseau, Commissions
- ISSR (Indemnité Sujétion Spéciale de Remplacement)
- Indemnité SEGPA, ULIS, Classe Relais
- Indemnité REP/REP+
- Indemnité complémentaire

GESTION POSTE		AFFECTATION		LIBELLE		SIRET	
11 0339	603 041	11 0339	603 041	10110000603394			
MIN.	NUMERO	CLÉ	MOOS	GRADE	INDICE DU N.B.I.	TAKR HORARE DU NBI	TEMPS PARTIEL
206		90	00		02 10	0641	NBI 008
CODE	ÉLÉMENTS			A PAYER		POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT			3003,74			
101050	RETENUE FC					325,31	
101053	RETENUE FC NBI					4,06	
101070	TRAITEMENT BRUT N.B.I.			37,48			
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT			101,90			
201914	I.S.A.E			100,00			
202206	IND. COMPENSATRICE CSG			28,59			
202217	IND. SUJETIONS SPECIALES			149,64			
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE					79,91	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE					226,41	
401501	C.R.D.S.					16,65	
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL					15,29	
403501	COT PAT FINAL DEPLAFONNEE					9,12	
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE					295,00	
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON					221,18	
411050	CONTRIB.FC					2,84	
411053	CONTRIB.FC NBI					9,73	
411058	CONTRIBUTION ATI					17,39	
501080	COT SAL RAFF					32,42	
501180	COT PAT RAFF					40,50	
554500	COT PAT VST TRANSPORT					17,39	
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS					3,04	
700671	M.G.E.N. - ENFANT (S)					106,98	
700678	M.G.E.N. - ADHERENT						
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU					2 771,72	
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 5,80%)					163,31	
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO							
* RAPPELS : VOIR DECOMPTE							
				€ 6157,10		TOTAUX DU MOIS € 3421,35	
				COÛT TOTAL EMPLOYEUR		€ 1012,94	
				NET À PAYER		€ 2 408,41	
				TOTAL CHARGES PATRONALES			

en -

Pension civile :
11,10 % du traitement brut mensuel au

ISAE 1 200 €
mensualisés, 100 € brut/mois, soit env. 86 € net

CSG contribution sociale généralisée :
9,2% de 98,25 %

CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) : 0,5% de 98,25

RAFF (Retraite additionnelle de la Fonction Publique)
5 % de toutes les indemnités (y

MGEN mutuelle
Se reporter à la prestation tarifaire

Indemnité compensatrice Hausse CSG

Créée au 1er janvier 2018, suite à l'augmentation de la CSG. Elle représente 0,67 % à 0,76 % du salaire brut. Elle a été réactualisée pour la dernière fois au 01/01/2019 pour les

Transfert primes-points

Retrait forfaitaire de 32,42 € pour les PE et 23,14 € pour les Instits. La valeur correspondante se

Prélèvement à la source

Le premier prélèvement à la source a été fait sur la paye de janvier 2019. Au printemps 2019, chaque foyer fiscal a établi sa déclaration de revenus 2018. De celle-ci, découle le nouveau taux d'imposition qui est appliqué en septembre 2019. La logique d'ensemble est la suivante : de janvier à août de l'année N, on paye les impôts sur la base du taux d'imposition calculé sur les revenus de l'année N-2. De septembre à décembre de l'année N, c'est le nouveau taux d'imposition issu de la déclaration d'impôt sur le revenu de l'année N-1 qui sert de référence.

Au moment de l'établissement de sa déclaration, chaque foyer fiscal peut opter pour un taux individualisé calculé au sein d'un couple en fonction des revenus respectifs. Sans demande spécifique, c'est le même taux qui est appliqué aux deux membres du couple.

Dans le cas d'un changement de situation prévisible pouvant conduire à une variation significative de l'impôt (temps

NOTE TECHNIQUE SUR LA FICHE DE PAYE

Le traitement brut, c'est le traitement qui est égal à : Indice x (valeur de l'indice brut).

Le total brut est celui qui apparaît dans la colonne de gauche de la feuille de paye.

Il est égal à la somme du traitement brut plus les indemnités diverses et le SFT (Supplément Familial de Traitement). Les allocations familiales sont versées à part, directement par la CAF.

Les prélèvements :

- Pension civile : 11,10 % du traitement brut (hors indemnités et prestations)
- CSG (total brut x 98,25 %- dont 2,4 % de CSG déductible) x 9,2 %
- CRDS : (total brut x 98,25 %) x 0,5 %

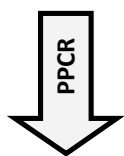


> PPCR et L'INSPECTION



L'INSPECTION INDIVIDUELLE

Les inspections devaient se dérouler tous les 3 ou 4 ans. La note (notamment la 1ère) avait un poids considérable dans les promotions de toute la carrière ! Ce système engendrait de grandes inégalités de notation : des IEN donnant de meilleures notes que d'autres lors de la première inspection, des grilles départementales différentes, des IEN qui inspectaient plus fréquemment que d'autres permettant une augmentation régulière de la note... Les périodes de temps partiels, de disponibilité avaient aussi un impact sur les promotions en les ralentissant. Les promotions dans la classe normale se faisaient sur 3 vitesses. Il pouvait y avoir un retard de **10 ans** pour atteindre le 11^e échelon entre un collègue passant toujours à la plus petite vitesse et celui passant toujours à la grande vitesse (très rare voire impossible).



L'INSPECTION INDIVIDUELLE

Trois rendez-vous de carrière sont programmés tout au long de la carrière :
- un dans la seconde année du 6^{ème} échelon
- un entre 18 mois et 30 mois depuis la promotion au 8^{ème} échelon
- un dans la seconde année du 9^{ème} échelon pour l'accès à la hors classe
La liste des collègues inspectables est dressée en juin et chaque collègue est informé(e) de la visite de l'IEN 15 jours à l'avance. Un guide permet de connaître les attendus et les objectifs de ce rendez-vous de carrière.

Un 4^{ème} rendez-vous concerne les collègues éligibles à la classe exceptionnelle. Un avis est émis par l'IEN au regard de l'ensemble de la carrière. Pour ce dernier rendez-vous de carrière, il n'y a pas de visite en classe.

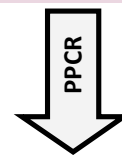
Cela ne répond que partiellement à la revendication du SNUipp-FSU de totale déconnexion entre l'évaluation et le déroulement de carrière. L'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves. A visée formative, elle doit être un véritable moment d'accompagnement et de conseil dans les pratiques pédagogiques pour le développement professionnel, contribuant ainsi à une meilleure réussite des élèves. Elle peut conduire les enseignants à participer à des dispositifs de formation choisis librement et à recourir à l'accompagnement de formateurs (PEMF, DEA, CPC, IEN...) L'accompagnement des équipes des écoles sur la base du volontariat peut permettre de sortir de l'isolement et faciliter les échanges entre pairs.

L'ÉVALUATION D'ÉQUIPE

Un cadre institutionnel depuis 2009

Dans la circulaire n° 2009-064 du 19-5-2009 adressée aux recteurs des académies, il est redéfini les missions des corps d'inspection (remplace la note de service N°2005-089 du 17-6-2005) : « *Les corps d'inspection se voient confier prioritairement, par l'autorité académique, des missions contribuant à l'amélioration constante de l'acquisition par les élèves des savoirs et compétences définis par les programmes pour les différents niveaux d'enseignement.* ». *L'inspection individuelle continue d'exister, mais, toutefois, l'évaluation d'équipe est une forme d'intervention qui vient désormais placer l'inspection individuelle dans une perspective de véritable pilotage pédagogique. Il est également précisé dans cette circulaire que « les corps d'inspection ont le devoir de conseiller les professeurs, d'impulser et d'encourager les « bonnes pratiques ». L'expertise déployée dans ce cadre s'exerce à l'échelle de la classe, de l'école ou de l'établissement.* ».

Ainsi en Indre et Loire, dès les années 2010 se sont mises en place des « évaluations -visites-d'écoles » qui se faisaient sur la base du volontariat des équipes suite aux interventions de la FSU-SNUipp37. Ainsi des écoles ont refusé le dispositif et d'autres s'y sont impliquées avec pour une grande majorité d'entre elles des retours positifs et même le regret qu'il n'y ait pas eu de suites données. Le besoin d'échanges sur les pratiques, sur la mise en place des cycles, le regard extérieur des conseillers pédagogiques étaient mis en avant lors des retours.



L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

Le Protocole PPCR date de 2017, 8 ans après le cadre institutionnel de 2009 qui mettait en place « l'évaluation d'équipe ». PPCR a même transformé cette « évaluation d'équipe » en « accompagnement » donc hors tout cadre d'inspection.

PPCR permet de déconnecter la visite de l'IEN du déroulement de carrière et permet sans cette pression l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques.

Sans la déconnexion par PPCR des visites de l'IEN et du déroulement de carrière, il est certain que les plans de formation mis en place par le Ministre Blanquer auraient été pris en

PPCR nous protège de la politique éducative du Ministre Blanquer

Au regard des mesures prises lors du Grenelle pour nos salaires, sans PPCR le Ministre Blanquer aurait eu toute liberté pour mettre en place les promotions aux mérites créant le retour d'inégalités importantes tout au long de notre carrière, pour chaque promotion. PPCR nous protège également en déconnectant fortement nos promotions des temps d'inspections : avec PPCR il reste 3 inspections (ou rendez-vous de carrière) au lieu de plus d'une dizaine auparavant (tous les 3 ou 4 ans). Pour ce qui est des formations en constellation, ce n'est pas PPCR qui permet leur mise en place mais un décret de 2010 soit 7 ans avant PPCR. PPCR en limitant les temps d'inspections, limite l'instrumentalisation de la prise en compte de la formation continue dans les bilans des inspections et donc leur poids sur l'évolution de nos carrières.

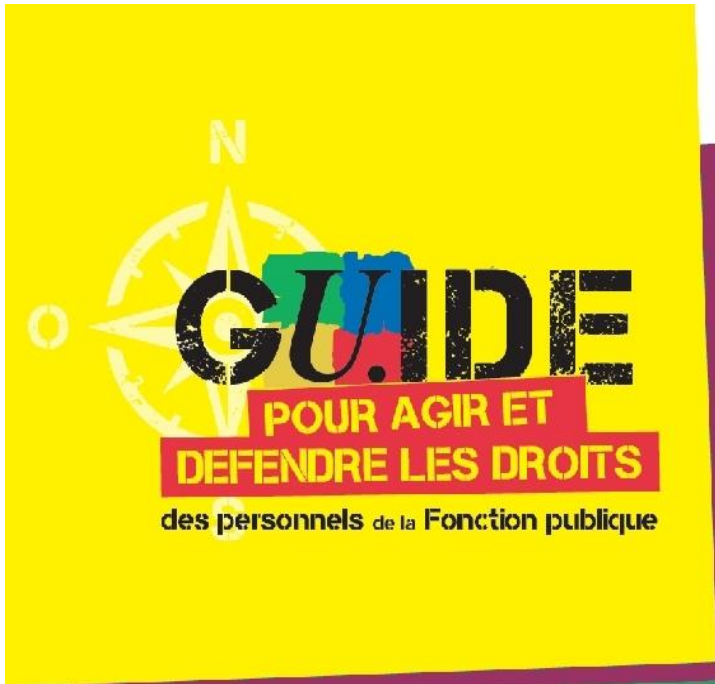


> Une inspection tous les 3 ou 4 ans donc plus de 10 dans une carrière.
> Des « évaluations d'écoles » et des formations sur le temps de classe par le décret de 2010.



> 3 inspections « rendez-vous de carrière » au lieu de + de 10
> le décret de 2010 instrumentalisé par les formations en constellations a un impact très limité sur nos carrières avec la déconnexion des 3 temps d'inspection et des temps de formation.

**SANS PPCR,
NOUS SERIONS
EN INSPECTION
A VIE
ET PROMUS AU
MERITE A
CHAQUE
ECHELON!**



MA PROMOTION, MES PERSPECTIVES, MA CARRIERE

**Ce qu'il faut savoir sur ma
carrière pour
agir et la
revaloriser**



LA CLASSE NORMALE





« Parcours professionnels, carrières et rémunérations »



CLASSE NORMALE

A LA VITESSE LA PLUS RAPIDE, 30% des collègues pouvaient théoriquement atteindre le 11^e échelon en 20 ans, mais ce n'était pas le cas.



HORS CLASSE

La hors classe a été construite comme une reconnaissance du mérite professionnel : elle était limitée à certaines fonctions par le poids de majorations et plus facilement accessible aux collègues progressant le plus vite en classe normale.



A LA VITESSE MOYENNE, il fallait 26 ans pour atteindre le 11^e échelon pour 50% des collègues.



HORS CLASSE

A LA VITESSE LA PLUS LENTE, il fallait 30 ans pour atteindre le 11^e échelon pour 20% des collègues.



HORS CLASSE

La vitesse d'avancement dépendait de la note d'inspection avec des inégalités importantes en fonction du département, de l'IEN, de la première note, de la fréquence des inspections, des périodes de disponibilité... et également de la différence d'Ancienneté Générale de Service entre anciens instituteurs et PE, ce qui a entraîné des « bouchons » au 10 et 11^e échelon.

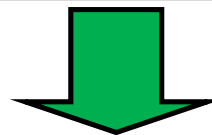
UN SYSTÈME INÉGALITAIRE

Les promotions dans la classe normale se faisaient sur 3 vitesses. Il pouvait y avoir un retard de **10 ans** pour atteindre le 11^e échelon entre un collègue passant toujours à la plus petite vitesse et celui passant toujours à la grande vitesse (très rare voire impossible).

Il existait de grandes inégalités de notation entre des IEN donnant de meilleurs notes que d'autres lors de la première inspection, entre grilles départementales, entre des IEN qui inspectaient régulièrement permettant une augmentation régulière de la note. Les périodes de temps partiels, de disponibilité avaient aussi un impact sur les promotions en les ralentissant (voir fiche sur la retraite).



« Parcours professionnels, carrières et rémunérations »



MOINS DE POIDS DE LA NOTE ET DES INSPECTIONS

Le rythme d'avancement est le même pour tous sauf au 6^e et au 8^e échelon où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année. Au final, tous les collègues atteindront le 11^e échelon au bout de 24 ans ou de 26 ans au maximum. Il n'y a plus que 2 rendez-vous de carrière (inspections) qui se déroulent dans la même période pour tous les collègues dans toute la France.

CLASSE NORMALE



A LA VITESSE LA PLUS RAPIDE, il faut 24 ans pour atteindre le 11^e échelon



HORS CLASSE



CLASSE

A LA VITESSE LA PLUS LENTE, il faut 26 ans pour atteindre le 11^e échelon



HORS CLASSE



EXCEPTIONNELLE

Il reste 2 inspections au même moment de la carrière pour tous permettant une accélération d'1 an de la promotion pour le 7^e et le 9^e échelon.

La hors classe est la suite du 11^e échelon avec une progression à l'ancienneté. Une accélération de 2 ans est possible en fonction de l'avis du 3^e rendez-vous de carrière. Les échelons de la hors classe se passent à l'ancienneté.

La classe exceptionnelle remplace la fonction de hors classe avant PPCR comme reconnaissance du mérite.



> CLASSE NORMALE

PETIT GUIDE DES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET DE L'ACCELERATION POUR LE PASSAGE DES ECHELONS 6, et 8 et la HC.

Le statut de la Fonction publique prévoit l'évaluation de tous les fonctionnaires. À partir de la rentrée 2017, la réforme de l'évaluation s'est mise en place sous la forme de rendez-vous de carrière et d'accompagnement. La note ainsi que les disparités de l'inspection (modalités et fréquence) disparaissent.

L'objectif de ces rendez-vous de carrière est de « reconnaître la valeur professionnelle ».

Au nombre de quatre au cours de la carrière, ils sont déterminants pour l'accélération de carrière d'une année :

- pour le passage au 7ème et 9ème échelon de la classe normale,
- pour l'accès à la hors-classe
- pour la classe exceptionnelle.

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

QU'EST-CE QU'UN RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ?

Le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien et fait l'objet d'un compte rendu. L'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) complète également une grille d'évaluation et propose un avis allant de « à consolider » à « excellent ». L'avis final est arrêté par l'IA et sera pris en compte pour l'accélération de carrière ou le changement de grade (accès à la hors classe).

**ancienneté au 31 août*

de l'année scolaire en cours

QUELLES MODALITES ?

> PRÉPARATION

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

> VISITE INSPECTION

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

> COMPTE-RENDU D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

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

> APPRÉCIATION FINALE

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

> VOIES DE RECOURS

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

TROIS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE PROGRAMMÉS DANS LA CLASSE NORMALE

- dans la seconde année* du 6e échelon,
- après avoir effectué entre 18 mois et 30 mois dans le 8ème échelon

L'AVIS DU SNUipp

L'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves. A visée formative, elle doit être un véritable moment d'accompagnement et de conseil dans les pratiques pédagogiques pour le développement professionnel, contribuant ainsi à une meilleure réussite des élèves. Elle peut conduire les enseignants à participer à des dispositifs de formation choisis librement et à recourir à l'accompagnement de formateurs (PEMF, Dir Ecole Application, CPC, IEN...)

L'accompagnement des équipes des écoles sur la base du volontariat peut permettre de sortir de l'isolement et faciliter les échanges entre pairs.

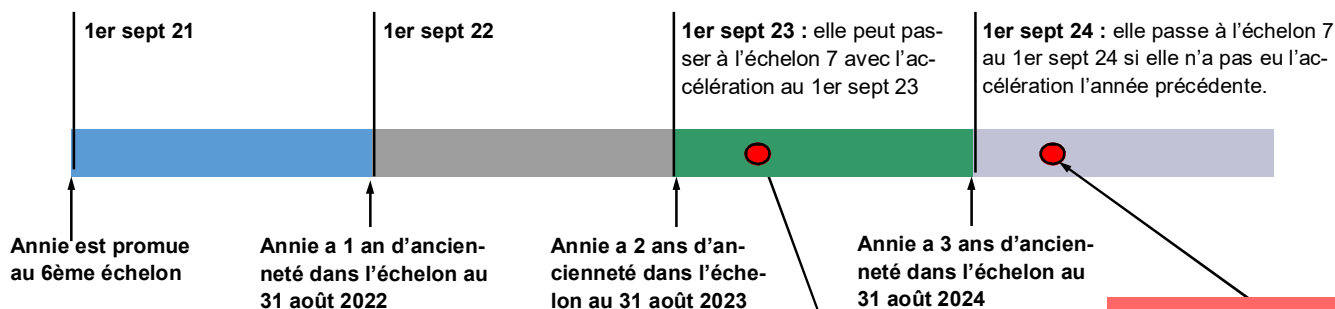
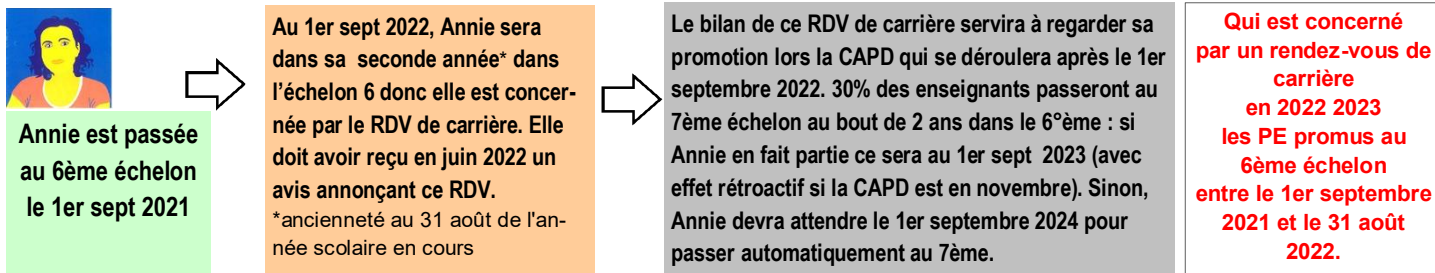
CE QUE LE SNUipp A OBTENU

Le projet initial du ministère prévoyait la rédaction d'un bilan professionnel par l'enseignant et adressé à l'IEN quinze jours avant sa visite. Le SNUipp-FSU est intervenu pour refuser cet outil artificiel servant d'auto-évaluation et risquant de déterminer le résultat de l'évaluation avant même la visite de l'IEN. Le ministère a entendu ces arguments et a renoncé à demander ce bilan.

À la demande du SNUipp-FSU, le ministère s'est engagé à ce que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes/hommes parmi les promouvables.

Suis je concerné par un RDV carrière l'année scolaire 2022/2023 ?

EXEMPLE pour le passage de l'échelon 6 à l'échelon 7



Elle est dans sa seconde année* dans l'échelon 6 donc elle est concernée par le RDV de carrière qui se déroulera dans l'année en cours.

La CAPD de JANVIER 2023 des promotions étudie le passage au 7ème échelon d'Annie pour le 1er sept 2023 avec accélération.

La CAPD de janvier 2020 des promotions valide le passage au 7ème échelon d'Annie pour le 1er sept 2024 si elle n'a pas eu l'accélération lors de la CAPD de 2019.

EXEMPLES pour le passage de l'échelon 8 à l'échelon 9

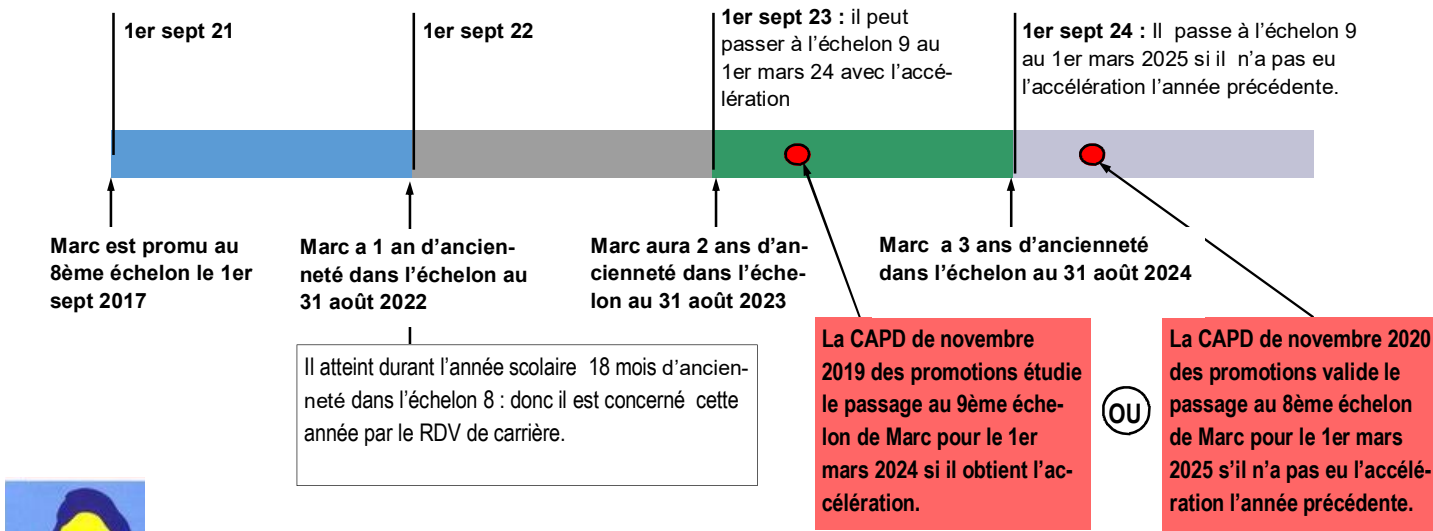


Marc est passé au 8ème échelon le 1er sept 2021

Au 1er mars 2023, Marc aura 18 mois dans l'échelon 8*, il est concerné par le RDV de carrière. Il doit avoir reçu en juin 2022 un avis annonçant ce RDV. *ancienneté au 31 août de l'année scolaire en cours

Le bilan de ce RDV de carrière servira à regarder sa promotion lors des promotions qui se dérouleront après le 1er septembre 2022. 30% des enseignants passeront au 9ème échelon au bout de 2,5 ans dans le 8ème : si Marc en fait partie il changera d'échelon au 1er mars 2024. Sinon, Marc devra attendre le 1er mars 2025 pour passer au 9ème.

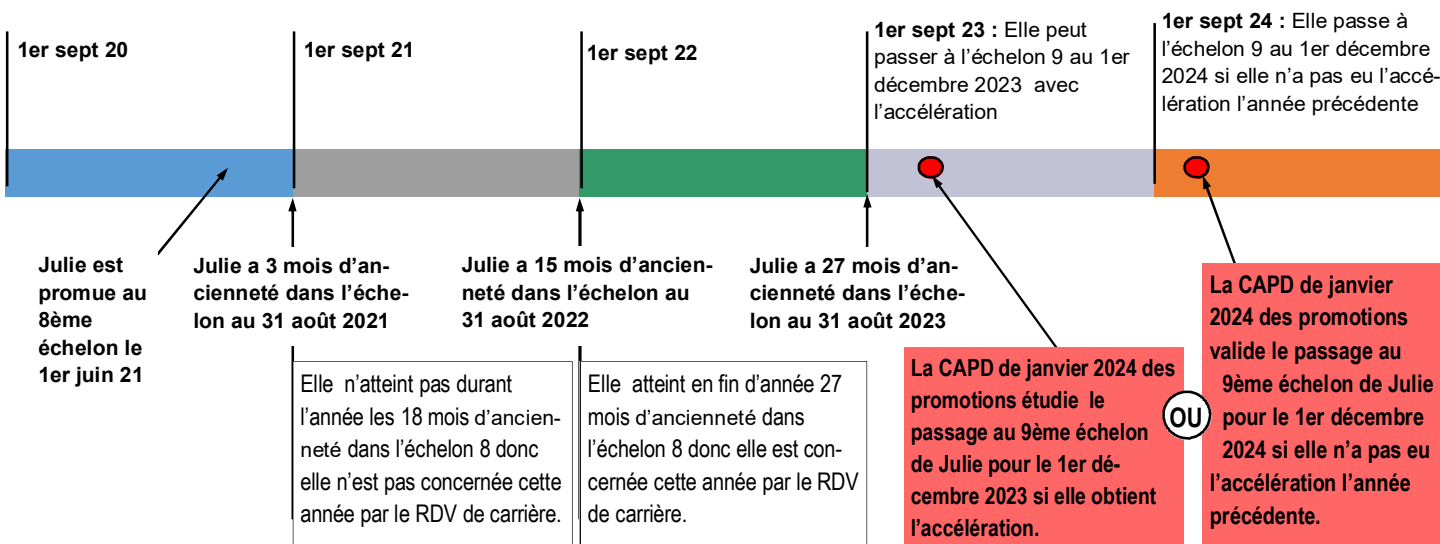
Qui est concerné par un rendez-vous de carrière en 2022 2023 ? les PE promus au 8ème échelon entre le 1er mars 2021 et le 1er mars 2022.



Julie est passée au 8ème échelon le 1er juin 2021

Au 1er décembre 2022, Julie aura 18 mois dans l'échelon 8*, elle est concernée par le RDV de carrière. Elle devra avoir reçu en juin 2022 un avis annonçant ce RDV. *ancienneté au 31 août de l'année scolaire en cours

Le bilan de ce RDV de carrière servira à regarder sa promotion lors la CAPD qui se déroulera en janvier 2024. 30% des enseignants passeront au 9ème échelon au bout de 2,5 ans dans le 8ème : si Julie en fait partie, elle changera d'échelon au 1er décembre 2023. Sinon, Julie devra attendre le 1er décembre 2024 pour passer au 9ème.



EXEMPLE pour le passage dans la hors classe à partir de l'échelon 9



Stéphanie est dans sa seconde année* du 9e échelon, elle est concernée par un RDV carrière pour accéder à la hors classe. ATTENTION ! Avoir ce RDV de carrière n'implique (malheureusement pas) de passer à la hors classe. Il faut prioritairement augmenter le nombre de places ! *ancienneté au 31 août de l'année scolaire en cours

Qui est concerné par un rendez-vous de carrière en 2022 2023 ? les PE promus au 9ème échelon entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2022.

CLASSE NORMALE ET PPCR, C'est ...

Le 11° échelon en 24 ou 26 ans max au lieu de 30 ans !

une hausse des salaires de 120€/mois net (en moyenne)

moins d'inégalités liées aux inspections



Comment lire ce tableau?

Nous comparons les différences entre les grilles de l'ancien dispositif d'avancement et celui mis en place avec PPCR en terme de vitesse de promotion, d'évolution des indices. La dernière colonne



Années de carrière	Echelon	indice	Brut janvier 2016	Net janvier 2016	echelon	indice	Brut sans l'ISAE janvier 2020	Net avec ISAE janvier 2020	gain net mensuel avec l'ISAE	gain net sur une période par échelons
0-3 mois	1è	349	1 625 €	1 321 €	1è	390 (+41)	1 828 €	1 480 €	159 €	1 908 €
3-12 mois	2è	376	1 751 €	1 423 €						
> 1 an	3è	432	2 012 €	1 635 €	2è	441(+9)	2 067 €	1 714 €	79 €	948 €
> 2 ans	4è	445	2 072 €	1 685 €	3è	448(+16)	2 099 €	1 740 €	55 €	1 320 €
> 3 ans										
> 4 ans					4è	461(+16)	2 160 €	1 789 €	104 €	2 496 €
> 4,5 ans	5è	458	2 133 €	1 734 €						
> 5 ans										
> 6 ans					5è	476(+18)	2 231 €	1 845 €	111 €	3 330 €
>7,5 ans	6è	467	2 175 €	1 768 €						
>8,5 ans					6è	492(+25)	2 306 €	1 905 €	137 €	4 932 €
> 10,5 ans	7è	495	2 305 €	1 874 €						
> 11,5 ans					7è	519(+24)	2 432 €	2 007 €	133 €	4 788 €
> 13,5 ans	8è	531	2 473 €	2 010 €						
> 14,5 ans					8è	557(+26)	2 610 €	2 149 €	139 €	5 838 €
> 17,5 ans	9è	567	2 641 €	2 147 €						
> 18 ans					9è	590(+23)	2 765 €	2 273 €	126 €	6 048 €
> 21,5 ans	10è	612	2 850 €	2 317 €						
> 22 ans					10è	629(+17)	2 948 €	2 420 €	103 €	4 944 €
> 26 ans	11è	658	3 065 €	2 491 €	11è	673(+15)	3 154 €	2 585 €	94 €	4 512 €
> 30 ans										

indique l'augmentation mensuelle sur nos salaires après 4 ans de PPCR.

Les vitesses des promotions

Nous avons comparé les vitesses qui concernent la majorité des collègues : le CHOIX en 2016 et 2020.

L'ISAE

La campagne de 2015-2016 de la FSU-SNUipp a permis d'obtenir les 1200 euros d'ISAE. Ce qui se traduit en net à 35 € sous forme de points d'indices dans le salaire et à 55 € net en plus sous forme d'une prime.

Augmentation du nombre de points d'indices

Avec PPCR, les échelons ont eu une augmentation du nombre de points d'indices (dont une part de l'ISAE).

Dégel du point d'indice

Avec PPCR, le dégel du point d'indice était acté pour la première fois depuis juillet 2010 avec une augmentation de 0,6% de la valeur du point d'indice, qui passe à 55.8969 annuel. Une nouvelle augmentation de 0,6% est intervenue au 1er février 2017.

Le gouvernement suivant a à nouveau gelé le point d'indice et remis en place la journée de carence en 2018.

Lors de la dernière CAPD de 2016 avec les 3 vitesses, la moyenne de l'AGS (ancienneté de services) des 78 collègues qui sont passés au 11° échelon était de plus de 31 ans ! En effet, aux échelons 10 et 11 étaient promus les collègues anciens instituteurs qui avaient des AGS plus importantes. Pour les PE « d'origine » seul le passage à l'ancienneté était envisageable soit au bout de 30 ans de carrière.

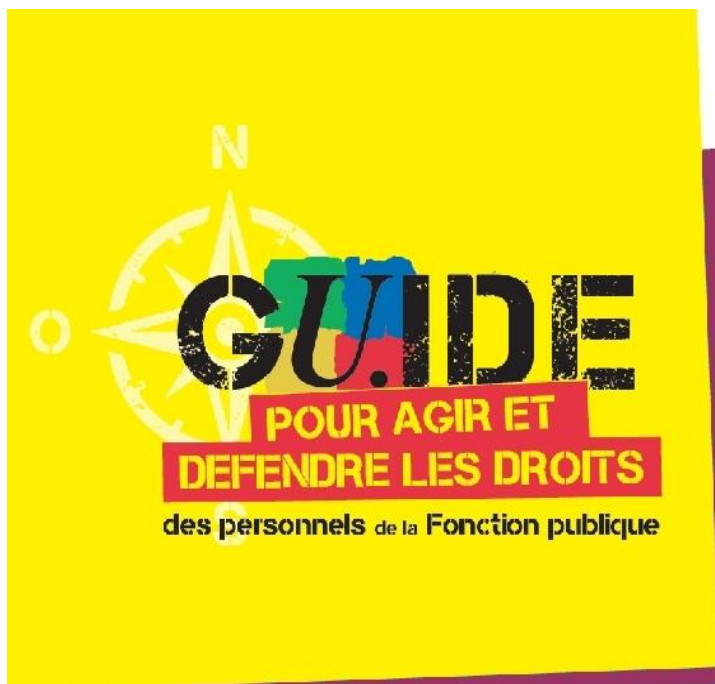
Si le modèle à 3 vitesses avait été maintenu avec au bout de plusieurs années uniquement des PE « d'origine » : 20% auraient atteint

	Grand Choix		choix		ancienneté	
	Nombre de promus	AGS	Nombre de promus	AGS	Nombre de promus	AGS
échelon 8	27	14 ans	51	12 ans	35	13 ans
échelon 9	20	18 ans	61	17 ans	49	16 ans
échelon 10	29	21 ans	69	21 ans	40	27 ans
échelon 11	9	28 ans	30	34 ans	35	32 ans

le 11° échelon avec une AGS de 30 ans, 50% avec une AGS de 26 ans et 6 mois et 30% avec une AGS de 20 ans (s'ils avaient eu un passage au grand choix toute leur carrière, ce qui était exceptionnel). Par contre, une mauvaise note d'inspection en début de carrière, des inspections moins régulières (congés parentaux , disponibilité...), un IEN notant moins bien... avaient pour conséquences qu'une grande majorité des collègues passaient à l'ancienneté ou au choix, mais pas au grand choix.

Avec PPCR, et en considérant que ce seraient les mêmes collègues qui auraient les 2 accélérations de carrière, 70% des PE atteignent le 11° échelon avec une AGS de 26 ans et 30% avec une AGS de 24 ans.

Avec PPCR, il n'y a plus cette différence possible de 10 ans entre 2 collègues pour atteindre le 11° échelon et donc la hors classe.



MA PROMOTION, MES PERSPECTIVES, MA CARRIERE

**Ce qu'il faut savoir sur ma
carrière pour
agir et la
revaloriser**



LA HORS CLASSE



AVANT PPCR



« Parcours professionnels, carrières et rémunérations »

AVANT PPCR

Si la hors classe était au départ un échelon clairement au mérite, elle l'était de moins en moins du fait de l'augmentation des passages (115 en 2017). Mais le poids des majorations restait un élément important pour passer à la hors classe : sur les 115 promus en 2017, 50 avaient une majoration (direction, Conseiller Pédagogique, REP...) De très nombreux collègues en fin de carrière notamment des anciens instituteurs partaient en retraite sans pouvoir atteindre la hors classe.

BAREME = (ECHELON x2) + NOTE + MAJORATION

Ce barème favorisait le passage des collègues ayant des fonctions particulières, et ceux qui avançaient le plus rapidement dans la classe normale (voir notre fiche « classe normale»). La hors classe restait inaccessible pour de très nombreux collègues avant leur départ en retraite.

En 2017 dernière année avant les nouvelles règles PPCR le dernier promu avait un barème de 39.500 et une AGS de 27.656.
 > 4 collègues avaient un point conseiller pédagogique
 > 5 collègues avaient les 2 points de REP+
 > 5 collègues avaient les 1 point de REP dont 3 directeurs

> 36 collègues avaient 1 point de direction
 > 79 collègues étaient à l'échelon 11
 > 36 collègues étaient à l'échelon 10 dont 6 qui n'avaient aucun point de majoration.

AVEC PPCR



« Parcours professionnels, carrières et rémunérations »

DEPUIS PPCR

Les majorations pour fonctions particulières ont été supprimées ce qui transforme la hors classe en véritable échelon. Le PPCR prévoit également qu'un collègue fasse maintenant sa carrière au moins dans 2 grades (normal et hors classe). La hors classe est donc un échelon classique qu'il est même maintenant impératif d'atteindre pour partir en retraite dans des conditions acceptables.

BARÈME =

DES POINTS en fonction de mon échelon actuel et le nombre d'années dans cet échelon + DES POINTS

liés à l'avis du 3^e rendez-vous de carrière L'AGS Ancienneté Générale de Service départage les ex aequo.

ET UNE PRISE EN COMPTE DES FINS DE CARRIÈRE.

L'IMPORTANT C'EST LE NOMBRE DE PLACES!

Un arrêté publié au JO du 10 janvier 2020 relève le **taux d'accès des professeurs des écoles à la Hors Classe à 18%** (au lieu de 15.10% en 2019 et 17% en 2020). Ce taux, conformément aux accords PPCR, est désormais identique à celui du second degré. **Nationalement, cela devrait correspondre à environ 2 000 promotions supplémentaires. En Indre-et-Loire, il y avait 115 promus en 2017, il y en aura plus plus de 165 cette année.**

Evolution de mon barème année après année...

	AVIS A CONSOLIDER 60 POINTS	AVIS SATISFAISANT 80 POINTS	AVIS TRES SATISFAISANT 100 POINTS	AVIS EXCELLENT 120 POINTS
au 9° echelon	total barème	total barème	total barème	total barème
depuis 2 ans à 3 ans : 0 points	60	80	100	120
depuis 3 ans à 4 ans : 10 points	70	90	110	130
au 10° echelon	total barème	total barème	total barème	total barème
depuis moins d'1 an : 20 points	80	100	120	140
depuis 1 an à 2 ans : 30 points	90	110	130	150
depuis 2 ans à 3 ans : 40 points	100	120	140	160
depuis 3 ans à 4 ans : 50 points	110	130	150	170
au 11° echelon	total barème	total barème	total barème	total barème
depuis moins d'1 an : 70 points	130	150	170	190
depuis 1 an à 2 ans : 80 points	140	160	180	200
depuis 2 ans à 3 ans : 90 points	150	170	190	210
depuis 3 ans à 4 ans : 100 points	160	180	200	220
depuis 4 ans à 5 ans : 110 points	170	190	210	230
depuis 5 ans à 6 ans : 120 points	180	200	220	240

C'est la part du poids de l'inspection que le ministère a voulu maintenir dans le barème et qui va retarder le passage à la hors classe. Mais nos interventions ont permis que l'ancienneté dans l'échelon ait un poids suffisant pour en limiter les effets.

ETUDE DES PROMOTIONS A LA HORS CLASSE DE 2018, 2019 et 2020 PLUS DE PROMUS ET UN BAREME QUI BAISSSE TOUS LES ANS !

Une accélération de 3 ans entre un avis « satisfaisant » et « excellent ».

Lors du RDV de carrière au 9° échelon, Mme X a eu un avis satisfaisant, M Z un avis très satisfaisant et Mme Y un avis excellent. Leur barème va augmenter tous les ans. Le tableau ci-dessous montre qu'en se basant sur les barèmes des promotions de 2019, Mme Y passe 2 ans plus tôt à la HC que Mme X et 1 an avant M Z.

31 août 2013	31 août 2014	31 août 2015	31 août 2016	31 août 2017	31 août 2018	31 août 2019	31 août 2020
9° ech depuis 2 ans à 3 ans	9° éch depuis 3 ans à 4 ans	10° éch depuis moins d'1 an	10° éch depuis 1 an à 2 ans	10° ech depuis 2 ans à 3 ans	10° éch depuis 3 ans à 4 ans	11° éch depuis moins d'1 an	11° éch depuis 1 an à 2 ans
X 80 pts Z 100 pts Y 120 pts	X 90 pts Z 110 pts Y 130 pts	X 100 pts Z 120 pts Y 140 pts	X 110 pts Z 130 pts Y 150 pts	X 120 pts Z 140 pts Y 160 pts	Mme X a 130 pts M Z a 150 pts Mme Y avis excellent passe à la HC avec 170 points	X 150 pts M Z avis Très Satisfaisant passe à la HC avec 170 points.	Mme X avis satisfaisant passe à la HC avec 160 points

ECHELON ACTUEL	AVIS du 3° RENDEZ-VOUS DE CARRIERE dans la seconde année au 9° échelon	promus 2018	promus 2019	promus 2020	Promus 2021	Promus 2022				
							11°	depuis 1 an à 2 ans : 80 points	EXCELLENT 120 POINTS	200 *
11°	depuis 2 ans à 3 ans : 90 points	TRES SATISFAISANT 100 POINTS	190 *	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
11°	depuis moins d'1 an : 70 points	EXCELLENT 120 POINTS	180 *	39/39	15/15	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
11°	depuis 1 an à 2 ans : 80 points	TRES SATISFAISANT 100 POINTS	170 *	13/13	3/3	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
11°	depuis 2 ans à 3 ans : 90 points	SATISFAISANT 80 POINTS	160 *	0/0	5/5	2/2	0/0	0/0	0/0	0/0
11°	depuis moins d'1 an : 70 points	TRES SATISFAISANT 100 POINTS	150 *	10/10	7/7	30/30	18/18	0/0	0/0	0/0
10°	depuis 3 ans à 4 ans : 50 points	EXCELLENT 120 POINTS	140 *	44/61	53/53	15/15	0/0	0/0	0/0	0/0
11°	depuis 1 an à 2 ans : 80 points	SATISFAISANT 80 POINTS	130 *	0/5	15/15	40/40	7/7	0/0	0/0	0/0
10°	depuis 2 ans à 3 ans : 40 points	EXCELLENT 120 POINTS	120 *	0/53	12/39	25/25	13/13	0/0	0/0	0/0
11°	depuis moins d'1 an : 70 points	SATISFAISANT 80 POINTS	110 *	0/12	0/46	29/39	48/48	60/60	60/60	60/60
10°	depuis 3 ans à 4 ans : 50 points	TRES SATISFAISANT 100 POINTS	100 *	0/11	0/34	10/30	32/32	14/14	14/14	14/14
10°	depuis 1 an à 2 ans : 30 points	EXCELLENT 120 POINTS	90 *	0/41	0/22	3/17	6/6	36/36	36/36	36/36
10°	depuis moins d'1 an : 20 points	EXCELLENT 120 POINTS	80 *			0/50	2/38	?/80	?/80	?/80
10°	depuis 2 ans à 3 ans : 40 points	TRES SATISFAISANT 100 POINTS	70 *			0/50	23/37	?/52	?/52	?/52
				123	129	165	175	175?	175?	175?

* L'AGS départage les ex-aequo

Collègues au 11° échelon.

En 2020 tous les collègues avec 170 et 160 points sont passés. 29 sur 39 sont passés avec 150 points. En 2021, tous les collègues au 11° devraient atteindre la hors classe à l'exception des collègues ayant 130 points en raison d'un avis « à consolider ».

Collègues au 10° échelon.

En 2018, cela concernait une partie des collègues ayant un avis excellent et plus de 3 ans dans l'échelon. (barème de 170). En 2019, tous ceux avec 3 ans dans l'échelon sont passés mais aussi une grande partie de ceux avec 2 ans d'ancienneté (barème de 160) c'est l'AGS Ancienneté Générale de Service qui départage les collègues. L'année dernière, l'AGS du dernier promu (qui était au 10° échelon avec 160 points) était de 24 ans.

En 2020, les collègues avec 170 et 160 points sont passés. 13 autres collègues avec des barèmes de 150 sont passés (ils avaient l'ancienneté de service les plus grandes).

L'IA37 a pris en compte la situation des collègues en fin de carrière permettant ainsi à une quarantaine de collègues proches de la retraite d'obtenir la HC.

+ 18 promotions hors barèmes pour des collègues au 11° et 10° échelons et nés avant 1961 inclus « ayant fait preuve d'un engagement soutenu ».

+ 10 promotions hors barèmes pour des collègues au 11° et 10° et 9° Echelons et nés avant 1961 inclus « ayant fait preuve d'un engagement soutenu ».

+ 20 promotions hors barèmes pour des collègues anciens instituteurs proches de la retraite. **+ 3** oppositions levées suite à l'action de la FSU-SNUipp37.

Collègues au 9° échelon.

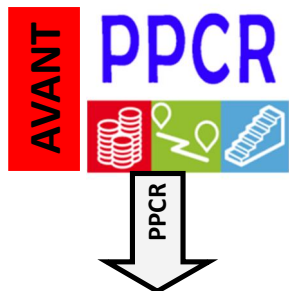
Pas de passage à la hors classe, les barèmes sont trop bas en raisons de l'ancienneté de service. La hors est en fait maintenant un échelon dans la continuité de la classe normale.

HORS CLASSE ET PPCR, C'est ...

+ 43% de promus un passage 5 ans plus tôt

une hausse des salaires 130 euros net

La retraite pour toutes et tous à la HC



Dernière CAPD EN 2016-2017 avec l'ancien système

- > 115 collègues étaient passés en HC lors de la dernière CAPD.
- > Sur ces 115 collègues, 50 avaient des points de majoration (direction, REP, conseiller péda...)
- > la moyenne de l'AGS de ces 115 collègues était de 30 ans et 10 mois
- > 36 étaient à l'échelon 10, les autres au 11°



CAPD EN 2019-2020

- > 165 collègues sont passés en HC à la CAPD de 2020
- > les salaires mensuels des échelons ont augmenté par l'ISAE, une augmentation du nombre de

points et le dégel du point d'indice.

> la moyenne de l'AGS de ces 165 collègues était de 25 ans et 1 mois

> 57 étaient à l'échelon 10, les autres au 11°

EVOLUTION DES SALAIRES

HORS CLASSE	2016		HORS CLASSE	2020		Gain mensuel net	
Echelon	indice	Net mensuel	Durée dans Ech	Echelon	indice	Net mensuel avec isae	
2	560	2 120 €	2 ans	1	590	2 273 €	153 €
3	601	2 275 €	2 ans	2	624	2 401 €	126 €
4	642	2 431 €	2,5 ans	3	668	2 566 €	135 €
5	695	2 631 €	2,5 ans	4	715	2 743 €	112 €
6	741	2 806 €	3 ans	5	763	2 923 €	129 €
7	793	2 965 €	3ans	6	806	3 084 €	119 €
				7	821	3 113 €	

EVOLUTION DES BAREMES ET DES PASSAGES EN INDRE ET LOIRE

Comment lire ce tableau?

Nous avons fait le bilan des passages à la hors classe de ces 4 dernières années.

L'augmentation des cases vertes indique une baisse tous les ans des barèmes pour passer à la hors classe.

Les cases vertes indiquent le passage de tous les collègues, celles en orange ou les collègues passent mais pas tous (prise en compte de l'AGS) et celles en rouge où aucun collègue ne passe.

2021 et APRES ?

Le nombre de promouvables devrait cesser d'augmenter et donc stabiliser ce tableau. Tous les collègues passant au 11° échelon sont promus aussi à la hors classe. De plus en plus de collègues au 10° échelon pourront passer à la HC. Il faut 3 ans de plus pour passer à la HC entre un avis « excellent » et un avis « satisfaisant ».

PROMOTIONS 2018 ► PROMOTIONS 2019 ► PROMOTIONS 2020 ► PROMOTIONS 2021

	PROMOTIONS 2018				PROMOTIONS 2019				PROMOTIONS 2020				PROMOTIONS 2021			
	AVIS A CONSOLIDER 60 POINTS	AVIS Satisfaisant 80 POINTS	AVIS TRES Satisfaisant 100 POINTS	AVIS EXCELLENT 120 POINTS	AVIS A CONSOLIDER 60 POINTS	AVIS Satisfaisant 80 POINTS	AVIS TRES Satisfaisant 100 POINTS	AVIS EXCELLENT 120 POINTS	AVIS A CONSOLIDER 60 POINTS	AVIS Satisfaisant 80 POINTS	AVIS TRES Satisfaisant 100 POINTS	AVIS EXCELLENT 120 POINTS	AVIS A CONSOLIDER 60 POINTS	AVIS Satisfaisant 80 POINTS	AVIS TRES Satisfaisant 100 POINTS	AVIS EXCELLENT 120 POINTS
au 9° echelon	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème
depuis 2 ans à 3 ans : 0 pts	60	80	100	120	60	80	100	120	60	80	100	120	60	80	100	120
depuis 3 ans à 4 ans : 10 pts	70	90	110	130	70	90	110	130	70	90	110	130	70	90	110	130
au 10° echelon	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème
depuis moins d'1 an : 20 pts	80	100	120	140	80	100	120	140	80	100	120	140	80	100	120	140
depuis 1 an à 2 ans : 30 ps	90	110	130	150	90	110	130	150	90	110	130	150	90	110	130	150
depuis 2 ans à 3 ans : 40 ps	100	120	140	160	100	120	140	160	100	120	140	160	100	120	140	160
depuis 3 ans à 4 ans : 50 pts	110	130	150	170	110	130	150	170	110	130	150	170	110	130	150	170
au 11° echelon	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème	total barème
depuis moins d'1 an : 70 pts	130	150	170	190	130	150	170	190	130	150	170	190	130	150	170	190
depuis 1 an à 2 ans : 80 pts	140	160	180	200	140	160	180	200	140	160	180	200	140	160	180	200
depuis 2 ans à 3 ans : 90 pts	150	170	190	210	150	170	190	210	150	170	190	210	150	170	190	210
depuis 3 ans à 4 ans : 100 pts	160	180	200	220	160	180	200	220	160	180	200	220	160	180	200	220
depuis 4 ans à 5 ans : 110 pts	170	190	210	230	170	190	210	230	170	190	210	230	170	190	210	230
depuis 5 ans à 6 ans : 120 pts	180	200	220	240	180	200	220	240	180	200	220	240	180	200	220	240

LA GRILLE DES BAREMES DANS LEUR ORDRE DE PRISE EN COMPTE POUR LE PASSAGE A LA HORS CLASSE

échelon	ancienneté dans l'échelon	points	avis de l'IA-DASEN	points avis	barème total
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



AVIS BLOQUES, A CONSOLIDER ET OPPOSITION : INACCEPTABLE !

> Les AVIS des rendez-vous de carrière ne peuvent pas être modifiés. Même si le poids de l'avis est freiné par le poids des échelons, nous demandons qu'ils puissent être revus. Cette situation est encore plus préjudiciable pour les collègues ayant un avis « à consolider » ou même une opposition.

Elle touche également les collègues qui lors de l'année de mise en place du PPCR ont eu un avis sur dossier parfois même sans que l'IE n'en connaisse.

> Dans le tableau d'avancement 2019, 30 collègues ont un avis « à consolider » dont 5 qui sont passés à la hors classe en 2020. En 2020, il y en avait 26 dont 1 au 11° échelon, 11 au 10° et 14 au 9°. Il y avait 3 « opposition » bloquant le passage. Un avis « à consolider » retarde le passage de plusieurs années (4 ans de plus d'après nos calculs par rapport à un avis excellent).

Nous proposons aux collègues qui le souhaitent de faire un recours pour modifier leur avis : voir modèle sur notre site.

EN CAS D'EGALITE DE BAREME L'AGS départage les Ex-aequo

Le SNUipp-FSU a dénoncé par le passé le recours à l'ancienneté dans le grade comme critère de départage. Cette mesure injuste a privé nombre de PE issu-es du corps des instits de la comptabilisation de leur carrière antérieure à l'intégration PE.

Suite aux interventions du SNUipp-FSU, la note de service indique que « les critères de départage sont examinés dans chaque CAPD ». Au niveau ministériel, le SNUipp-FSU a obtenu que des consignes soient données aux DASEN afin que le premier critère de départage en cas de barème égal soit l'AGS prenant en compte l'ensemble des services d'enseignement - soit pour les ancien-nes instits devenu-es PE, l'ensemble de la carrière.



PPCR : 4 ANS D'INTERVENTIONS DE LA FSU-SNUipp37 POUR LE DROIT A PARTIR EN RETRAITE EN ÉTANT TOUTES ET TOUS A LA HC !



En 4 ans avec PPCR, la FSU-SNUipp37 a réussi à imposer un barème prenant en compte l'AGS globale (instituteur + PE) pour départager les ex-aequo et qu'il y ait des promotions hors barème pour les collègues en fin de carrière. Il y a encore 86 « anciens instituteurs » en Indre et Loire en attente de passage à la hors classe : notamment des collègues qui sont passés dans le corps des PE par liste d'aptitude (leur échelon actuel est 9° ou début de 10°). Cette problématique n'est pas liée à PPCR mais à la mise en place du corps des PE : il y a plus de 20 ans. La FSU-SNUipp37 avait dénoncé et combattu à l'époque les conséquences pour les Instituteurs. Nous alerterons le DASEN à nouveau sur la situation de ces collègues.

Et en 2021 ? : Dans le document de l'année dernière, il restait 165 anciens instituteurs : 79 ont été promus. Ils devraient donc rester 86 « anciens instituteurs » lors des prochaines promotions. Nous demandons au DASEN et à Mme la Rectrice que lors des promotions 2021 l'attention soit portée sur la situation des derniers anciens instituteurs mettant fin ainsi aux injustices vécues par nos collègues venus dans la profession sous le grade d'instituteur. Ainsi, en 4 années avec PPCR une réponse favorable à un dossier de 20 ans serait enfin apportée.

Nous demandons également une attention pour les collègues ayant une carrière incomplète ou en reconversion...

La règle d'un départ en retraite en étant à la hors classe doit s'appliquer pour toutes et tous maintenant sans aucune exception!

2020 : la FSU-SNUipp37 demande le passage de 25 ex-instituteurs : refus de l'IA qui en accorde seulement 10.

En 2020, les barèmes baissent encore : le dernier promu avait 150 points et 25 ans d'AGS sauf pour 8 collègues promus hors barème (proches de la retraite).

LA FSU-SNUipp37 a proposé une liste de 25 collègues en fin de carrière pour leur passage à la hors classe (voir notre déclaration ci-contre). Ce vœu a été mis au vote : POUR : 7 FSU et 3 SNUdifo 10 CONTRE administration.

Nous regrettons que les interventions du SNUdi-FO37 aient fragilisées notre demande. En effet, le SNUdi-FO37 a demandé, en contre-proposition à notre vœu, le passage à la hors classe de tous les collègues (plus de 900), puis face à l'incompréhension résultant de cette intervention la promotion de tous les collègues âgés de plus de 57 ans donc hors barème soit près de 70 . Nous avons voté POUR cette demande qui est dans nos mandats, mais le DASEN a ainsi limité au maximum le passage hors barème.

Les 25 collègues que nous défendions avaient les critères d'âge et d'AGS pour prétendre à la hors classe. Finalement, seulement 8 seront promus.

2019 : la FSU-SNUipp37 obtient en plus du barème la prise en compte des fins de carrière !

Le barème mis en place l'année précédente permettant de départager les ex-aequo par l'AGS totale (instituteur + PE) est maintenu . Suite aux interventions de la FSU-SNUipp37, le DASEN prend en compte le bulletin officiel qui indique que nous devons faire notre carrière sur 2 grades avant le départ en retraite. Ceci se concrétise par **18 promotions hors barèmes** pour des collègues au 11° et 10° échelons et nés **avant 1961** inclus « ayant fait preuve d'un engagement soutenu ». Le précédent DASEN maintenait donc encore une part de mérite. Nous demanderons à notre nouveau DASEN de revenir sur ce point.

2018 : la FSU-SNUipp37 obtient la mise en place d'un barème prenant en compte l'AGS totale (instit + pe) !

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 en direction du DASEN37 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.

Dans les premiers document, l'AGS des anciens instituteurs n'était toujours pas prise en compte malgré notre exigence. Ainsi, nous avons poussé l'IA37 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.

En 2018, vos élus FSU-Snuipp37, ont fait ce travail de modification des avis l'année dernière puisque l'ia en a modifié 30 % soit près de 300 avis permettant ainsi de faire prendre en compte l'AGS complète permettant à **plus quarante collègues « anciens instituteurs »** d'obtenir leur passage à la hors classe. Ce sont les interventions précises et construites du snuipp37 qui ont fait changer les premiers choix de l'IA.

DECLARATION DE LA FSU-SNUipp37 A LA CAPD du 2 JUILLET 2020

Accès à la Hors-classe en finir avec les dernières injustices.

Nous prenons acte du fait que pour cette troisième campagne dans le cadre de PPCR, vous avez pris en compte M le DASEN les choix appliqués l'année dernière à notre demande notamment par le départage des ex-aequo par leur AGS totale (ags instit + ags PE). L'année dernière, vous aviez M le DASEN promu 18 collègues hors barème au regard de leur date de naissance afin de leur permettre de faire leur carrière sur 2 grades avant leur retraite.

Vous prenez ainsi en compte la réforme des carrières qui a posé pour principe qu'une carrière d'enseignant doit parcourir les deux grades du corps des Professeurs des Écoles avant la retraite.

Nous vous sollicitons pour poursuivre ces mesures cette année.

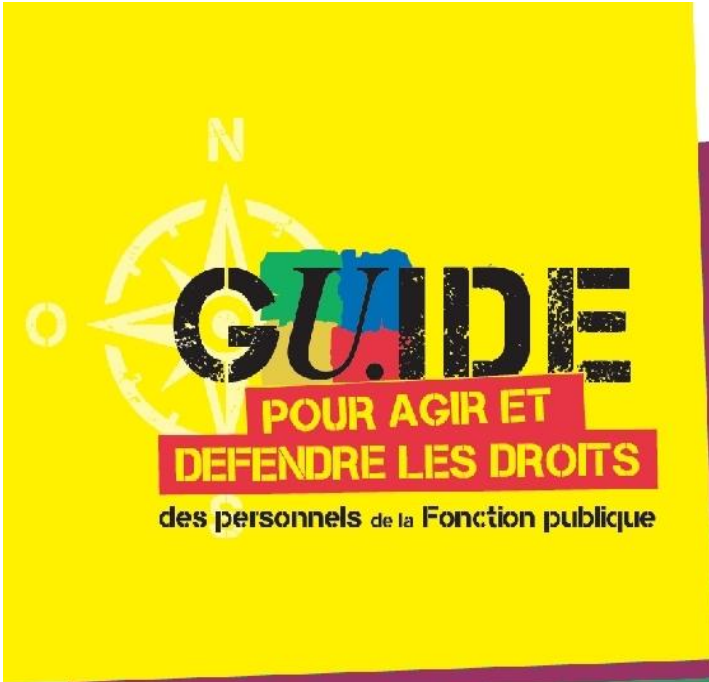
Ainsi, dans le document de cette année, reste 165 anciens instituteurs : 71 devraient être promus auxquels pourraient s'ajouter ceux hors barème.

Nous pourrions faire le choix d'inscrire dans le PV de cette CAPD que la situation des derniers anciens instituteurs soit entendue lors des promotions 2021 mettant fin aux injustices vécues par nos collègues venus dans la profession sous le grade d'instituteur et partant en retraite sans être à la hors classe. Ainsi, en 4 années avec PPCR une réponse favorable à un dossier de 20 ans serait enfin apportée.

Il nous faut également avoir un regard sur nos collègues dont les carrières sont courtes et pour qui la retraite est proche.

D'autre part, il n'est pas acceptable pour la FSU-SNUipp37 que les avis restent figés pour toutes les campagnes d'accès à la Hors-Classe ultérieures ! Nous continuons de dénoncer le fait que certains collègues auront un « Opposition » ou « A consolider » pour le reste de leur carrière, sans espoir d'une revalorisation de leur appréciation. N'ont-ils pas le droit de progresser ? Quel manque de bienveillance envers les personnels ! Les enseignants doivent tous être reconnus pour travailler efficacement en équipe et non pas « mis en concurrence » pour accéder à la hors-classe.

Enfin, nous rappelons que la réforme des carrières a posé pour principe qu'une carrière d'enseignant doit parcourir les deux grades du corps des Professeurs des Écoles avant la retraite.

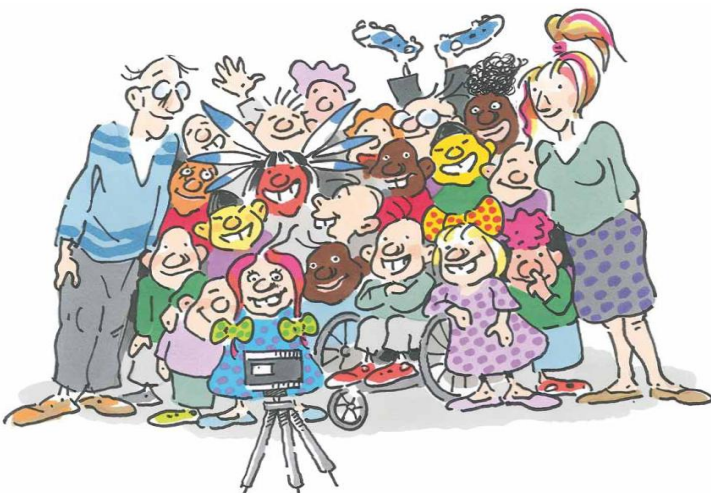


MA PROMOTION, MES PERSPECTIVES, MA CARRIERE

**Ce qu'il faut savoir sur ma
carrière pour
agir et la
revaloriser**



**LA CLASSE
EXCEPTIONNELLE**





> CLASSE EXCEPTIONNELLE



Comment ça marche ?

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 (2020 : 5.72% , 2021 : 7.15% et 2022 : 8.58%).

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 » :

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.

CE QUI CHANGE CETTE ANNEE !

- > **abaissement à 6 années au lieu de 8 de la durée d'occupation de fonctions particulières pour le vivier 1 ;**
- > **passage de 20 à 30 % du nombre total de promotions au vivier 2 ;**
- > **ajout de 3 fonctions particulières :**
 - 13° Conseiller en formation continue conformément au décret n° 90-426

du 22 mai 1990 fixant les dispositions applicables aux conseillers en formation continue appartenant aux corps relevant du ministre chargé de l'éducation ;

14° Enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés;

> PREMIER VIVIER

80% des accès à la classe exceptionnelle se font depuis ce premier vivier.

Il faut avoir atteint au moins le 3e 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 **six ans d'exercice** dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

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.

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 2022 pour une nomination au 1er septembre 2022.

Il n'y a plus de procédure de candidature.

Les collègues classés au moins au 3e 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 candidats 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.

> SECOND VIVIER

avoir atteint le 6e échelon de la hors classe.

30% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce second vivier. 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 2022 pour une nomination au 1er septembre 2022.

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

À noter :

Les collègues qui ont accédé à la hors-classe à compter du 1er 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.

À noter :

Les collègues candidats 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.

Pourquoi cette classe exceptionnelle est-elle 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.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

LE POINT APRÈS LES 5 PREMIÈRES CAMPAGNES

Ce grade créé en 2017 pour remplacer la hors classe atteint déjà ses limites. En effet les fameux viviers sont tellement limités que nous sommes passés en 4 ans de 37% de promus à près de 62% du fait conjugué d'une augmentation du nombre de places et de la baisse du nombre de collègues pouvant remplir les critères demandés.

Il est urgent de revoir les modalités pour atteindre ce grade afin de le transformer en un échelon accessible à toutes et tous. Comme nous l'avons obtenu pour la hors classe.

La Commission Administrative PARITAIRE
Les élu(e)s du personnel du SNUipp-FSU vous informent...

campagne	Nombre de promus	dont vivier 1	dont vivier 2	conseillers péda	fonctions particulières : pemf, cordo, référent...)	directeurs	ASH	adjoints/ ZIL/BD...
2017	44/117	37/101	7/28	11	5	12	9	7
2018	46/108	40/94	6/19	2	2	26	6	10
2019	54/94	39/78	15/25	0	5	23	2	24
2020	52/84	44/76	8/8	1	6	22	11	12
2021	70/146	54/114	16/32	1	8	27	9	24

CAPD de 2020 :

> 52 promus (44 promus dans le vivier 1 et 8 dans le vivier 2) sur 84 promouvables (76 pour le vivier 1, 8 pour le vivier 2).

> 66 femmes étaient promouvables sur les 84 et 33 ont été promues sur les 44 du vivier 1. La proportionnalité

hommes/femmes est calculée sur la composition du corps des promouvables.

> **Vivier 1 Barème du dernier promu 73 points soit 40 points pour avis « satisfaisant » et 33 points**

(pour 5e échelon hcl ancienneté entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours).

PROMOTIONS de 2021 :

> 70 promus (54 promus dans le vivier 1 et 16 dans le vivier 2) sur 146 promouvables (114 pour le vivier 1, 32 pour le vivier 2).

> 110 femmes étaient promouvables sur les 146 : 40 ont été promues sur les 86 du vivier 1 et 12 sur les 24 du vivier 2. La proportionnalité hommes/femmes est calculée sur la composition du corps des promouvables.

Bilan 3° campagne 2019

54 promotions pour 94 promouvables

> **vivier 1** : (collègues à l'échelon 3 de la hors classe avec 8 ans de fonctions particulières) 78 candidatures recevables pour 39 places : 11 avis « excellent » tous promus, 15 avis « très satisfaisant » pour 13 promus et 52 avis « satisfaisant » pour 15 promus.

Barème du dernier promu 67 points soit 40 points pour avis « satisfaisant » et 27 points (pour 5e échelon hcl ancienneté entre 1 jour et 11 mois 29 jours).

> **vivier 2** : (collègues au 6° échelon de la hors classe) 25 promouvables pour 16 places : 3 avis « excellent » tous promus, 3 avis « très satisfaisant » pour 3 promus, 9 avis « satisfaisant » pour 9 promus et 1 avis « insuffisant » non promu. A noter que les 9 autres collègues de ce vivier ont été promus dans le cadre du vivier 1.

Tous promus.

> **Parité** : Monsieur l'Inspecteur d'académie a fait le choix de s'approcher d'un équilibre dans le corps de 60% de femmes et de 40% d'hommes au lieu de l'équilibre utilisé précédemment de 84% de femmes et 16% d'hommes dans le corps. Ce qui amène à promouvoir 31 femmes et 23 hommes.

A noter que l'IA a modifié (en mieux) 18 avis donnés lors de la campagne 2018 ou 2017.

Bilan de la seconde campagne 2018 :

> **Vivier 1** (collègues à l'échelon 3 de la hors classe avec 8 ans de fonctions particulières) : 40 collègues promus sur 94 promouvables.

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.

Barème du dernier promu 73 points soit 40 points pour avis « satisfaisant » et 33 points (pour 5e échelon hcl ancienneté entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours).

> **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.

Barème du dernier promu 129 points soit 90 points pour avis « très satisfaisant » et 39 points (pour 6e échelon hcl ancienneté entre 1 jour et 11 mois 29 jours).

> **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.

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.

Puis une Appréciation est arrêtée 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** » 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** » est fixé à :
> 20% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;
> 20% maximum des éligibles pour le second vivier.

+

Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis insatisfaisant)

Echelon et ancienneté au 1/09 de l'année scolaire en cours	points
3e échelon hcl sans ancienneté	3
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	6
3e échelon hcl ancienneté entre 1 an et 2 ans 5 mois 29 jours	9
4e échelon hcl sans ancienneté	12
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	15
4e échelon hcl ancienneté entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	18
4e échelon hcl ancienneté entre 2 ans et 2 ans 5 mois 29 jours	21
5e échelon hcl sans ancienneté	24
5e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	27
5e échelon hcl ancienneté entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	30
5e échelon hcl ancienneté entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	33
6e échelon hcl sans ancienneté	36
6e échelon hcl ancienneté entre 1 jour et 11 mois 29 jours	39
6e échelon hcl ancienneté entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	42
6e échelon hcl ancienneté entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	45
6e échelon hcl ancienneté égale ou supérieure à 3 ans	48

Et nos salaires, y'a pas un lézard ?



FSU-SNUipp Indre et Loire Syndicat National Unitaire des Professeurs des Ecoles et Aesh



DOUBLEMENT DE L'ISAE

RECONNAITRE NOTRE INVESTISSEMENT HORS TEMPS DE TRAVAIL!

MAITRES DE NOTRE PROFESSION! PROF des ECOLES

C'EST MAINTENANT

TOUTES ET TOUS EXCEPTIONNEL-LES

POURUIVRE LES PASSAGES A LA HORS-CLASSE ET LA CLASSE EXCEPTIONNELLE POUR TOUTES ET TOUS

MAITRES DE NOTRE PROFESSION! PROF des ECOLES

C'EST MAINTENANT

avec la FSU-SNUipp37

REVALORISER NOS SALAIRES !

LE POINT D'INDICE !

LIBEREZ

PRENDRE EN COMPTE L'EVOLUTION DU COUT DE LA VIE !

MAITRES DE NOTRE PROFESSION! PROF des ECOLES

C'EST MAINTENANT

avec la FSU-SNUipp37

PAS D'AUMONE !

JUSTE LE REMBOURSEMENT DE NOS FRAIS PROFESSIONNELS !

MAITRES DE NOTRE PROFESSION! PROF des ECOLES

C'EST MAINTENANT

avec la FSU-SNUipp37

LIRE AUSSI SUR NOTRE SITE NOTRE GUIDE AVEC LES DEMANDES PORTEES POUR LA PROFESSION PAR LA FSU-SNUipp37 IL A ÉTÉ ENVOYE AVEC LE KISAITOU37 !