

➔ LE TRAITEMENT BRUT INDICIAIRE : LA BASE DE VOTRE SALAIRE

Échelon	AGRÉGÉS		CERTIFIÉS		BI-ADMISSIBLES	
	Indices	Brut mensuel	Indices	Brut mensuel	Indices	Brut mensuel
1	379	1766,14	349	1626,34	366	1705,56
2	436	2031,76	376	1752,16	400	1864
3	489	2278,74	432	2013,12	436	2031,76
4	526	2451,16	445	2073,7	457	2129,62
5	561	2614,26	458	2134,28	483	2250,78

La grille indiciaire au 1^{er} septembre 2016 : les lauréats de concours sans reclassement débutent à nouveau au 1^{er} échelon. Le traitement brut est égal au nombre de points d'indice correspondant à l'échelon et au corps multiplié par la valeur du point d'indice (4,66 euros/mois depuis le 1^{er} juillet 2016, valeur qui était bloquée depuis 2010 et dont la hausse est loin de compenser l'inflation !).

Un certifié débutant gagne aujourd'hui 1,1 fois le SMIC, contre 2,1 il y a 30 ans !



➔ À QUELLES INDEMNITÉS AVEZ-VOUS DROIT ?

• L'ISOE (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves)

Elle se compose de deux parties : la part fixe dont bénéficient les personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré ou affectés au CNED, à l'exception des enseignants documentalistes. Son versement suit les mêmes règles que celles applicables pour le calcul du traitement principal. Elle est désormais mensualisée : 99,43 € par mois (Taux annuel : 1199,16 €).

La part modulable n'est perçue que par le professeur principal. Elle est mensualisée sur 10 mois et est versée pour l'année scolaire de novembre à août.

Les taux ont été fixés par le ministère en fonction des niveaux d'intervention : 6^{ème}, 5^{ème} et 4^{ème} : 1230,96 € ; 3^{ème} et 2^{nde} des LGT : 1408,92 € ; 1^{ère} et Terminale : 895,44 €.

Pour les agrégés, quelle que soit la classe concernée, le taux est fixe et non revalorisable tant que ce taux demeurera supérieur au taux de la part modulable : 1609,44 €.

• Les Indemnités pour Mission Particulière (IMP)

Depuis la rentrée 2015 sont entrées en vigueur les nouvelles indemnités pour mission particulière, qui remplacent en partie les anciennes décharges statutaires. Elles sont dues pour la coordination de discipline, la mission de référent TICE, d'éventuelles missions pédagogiques ponctuelles (préparation de voyage scolaire par exemple), etc. Le taux plein est de 1250 euros annuels, et peut varier (1/4, 1/2, double, triple).

Reportez-vous à nos publications spécifiques.

• Indemnités liées à l'enseignement en éducation prioritaire (REP, REP+, Politique de la Ville)

Si vous êtes affecté en **REP+**, vous percevrez une indemnité de **2312 €**, (soit 2 fois le montant de l'ancienne ISS-ZEP s'élevant à 1155,60 €).

Si vous êtes affecté en **REP**, vous percevrez une indemnité de **1734 €**, (soit 1,5 fois le montant de l'ancienne ISS-ZEP).

Situation des établissements classés «sensibles» :

Si l'établissement **sensible est nouvellement classé REP+**, vous percevrez 2312 € (soit l'indemnité REP+).

Si l'établissement **sensible est nouvellement classé REP, ou non classé REP** : vous percevrez la NBI de 30 points, inchangée (soit l'équivalent de 1666,90 € ; si le montant semble défavorable par rapport à l'indemnité REP, le gain sur l'ensemble de la carrière en est cependant supérieur en raison de sa prise en compte pour le calcul de la pension).

⚠ Cas particuliers des 139 lycées anciennement classés ZEP : dans la mesure où le ministère n'a classé aucun lycée dans le nouveau dispositif, et dans l'éventualité d'une prochaine extension du classement REP/REP+ : les collègues de ces établissements et ceux y arrivant à la rentrée 2016 bénéficieront de l'ancienne ISS-ZEP de 1155,60 € pour une année encore.

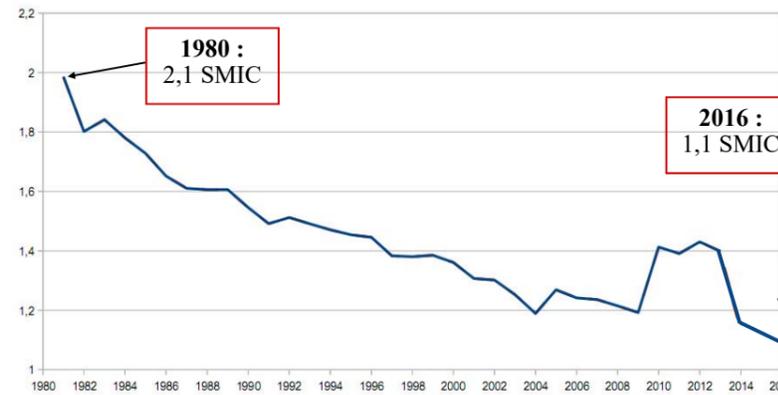
Retrouvez le classement des établissements de l'académie sur notre site www.versailles.snes.edu

• L'indemnité de résidence

Très ancienne (créée en 1919), l'indemnité de résidence était un correctif du salaire tenant compte du coût de la vie plus ou moins élevé dans les différentes localités d'affectation. Or, force est de constater qu'il existe, aujourd'hui au sein de ce dispositif, des disparités importantes au détriment de certains départements ainsi qu'entre différentes communes du même département, alors qu'une hausse extrêmement forte des prix de l'immobilier a été constatée dans toutes les communes ces dernières années. Cette indemnité comprend actuellement plusieurs taux : zone 1 (3% du traitement brut), zone 2 (1% du traitement brut), zone 3 (pas d'indemnité). Contactez-nous pour connaître le classement de votre commune d'affectation.

➔ PAS D'ÉCOLE DE QUALITÉ SANS ENSEIGNANTS BIEN PAYÉS. POUR RECRUTER, IL FAUT RENDRE NOS MÉTIERS ATTRACTIFS !

• Une politique qui poursuit le déclassement de nos métiers



Rapport entre le traitement indiciaire brut en début de carrière et le SMIC (données INSEE)

➔ Le dégel du point d'indice (+0,6% au 1^{er} juillet 2016 et + 0,6% au 1^{er} février 2017) est loin de compenser le retard accumulé ces dernières années.

➔ Le début de carrière abaissé à l'échelon 1, au lieu de l'échelon 3, entraîne une amputation de 20% du traitement pour les néo-recrutés.

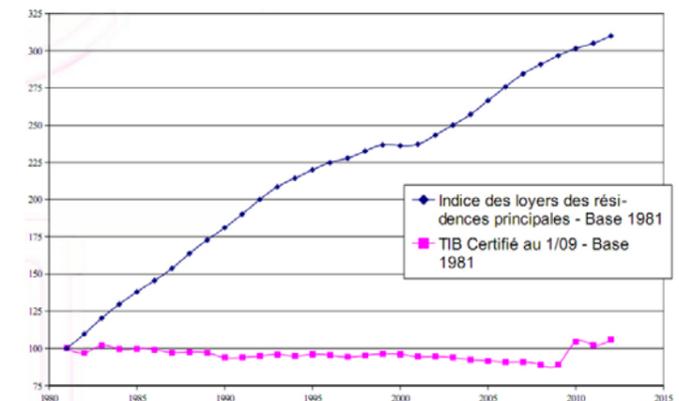
Avec ces mesures, le déclassement de la rémunération de nos qualifications et de nos missions se poursuit. Aujourd'hui un enseignant en début de carrière gagne 1,1 SMIC contre 2,1 en 1980. La rémunération d'un enseignant certifié ou CPE, à qualification égale, équivaut à 66% de celle d'un cadre dans le secteur privé et 71% de celle d'un cadre dans la Fonction publique.

• Revaloriser, une urgence et une nécessité !

La dégringolade du pouvoir d'achat à cause d'une évolution du point d'indice qui n'a pas suivi celle de l'inflation depuis 30 ans et de l'absence de reconstruction de la grille indiciaire a dégradé les conditions de vie des enseignants. Se loger est devenu une difficulté majeure, en particulier en région parisienne.

Tandis que le pouvoir d'achat des enseignants dans toute l'Union européenne progressait ces quinze dernières années de 20%, celui des enseignants français chutait de 10%.

Dans ces conditions, comment prétendre pouvoir attirer un étudiant de master sur deux vers les carrières de l'enseignement et de l'éducation ?



Le décrochage du traitement indiciaire brut en début de carrière par rapport aux loyers (données France entière).

Réel déblocage de la valeur du point d'indice, rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, reconstruction de nos grilles salariales dès maintenant !

En pleine crise de recrutement qui exige de rendre attractifs nos métiers, le Gouvernement renvoie à 2019, bien après les prochaines élections présidentielles, la revalorisation de nos carrières et de nos rémunérations dans le cadre du protocole PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations). Les personnels ne sont pas dupes !

LA REVALORISATION :

- ➔ Ce n'est pas du donnant-donnant mais la satisfaction d'une exigence légitime de reconnaissance à leur juste hauteur de nos qualifications et de nos missions, dénaturées et méprisées depuis plus de 10 ans.
- ➔ Ce n'est pas « une charge » mais un investissement indispensable pour rendre attractives nos professions et recruter les enseignants de demain qui doivent former la jeunesse et élever les qualifications.
- ➔ Ce n'est pas une revendication « corporatiste » et « irresponsable » mais un instrument pour relancer la consommation et l'investissement, et, donc, soutenir l'activité économique alors que sonne partout comme une évidence que l'austérité est bien le problème et pas la solution à la récession.

Pour l'avenir de nos professions et du Service public d'Éducation, le **snes est déterminé à imposer ces exigences !**