

# LA CARRIERE : UN DROIT

## Revaloriser nos métiers pour rétablir leur attractivité : un enjeu essentiel pour l'avenir de la profession

*Le statut garantit à tout fonctionnaire le droit à une carrière : il est assuré de pouvoir bénéficier d'un avancement qui a pour résultat une augmentation de son indice de rémunération et donc de son traitement. La carrière en classe normale comporte onze échelons pour les titulaires recrutés avant 2010, neuf échelons pour les lauréats de concours qui, depuis 2010 débutent au 3<sup>ème</sup> échelon.*

Echelon	AGRÉGÉS		CERTIFIÉS		BI-ADMISSIBLES	
	Indices	Brut mensuel	Indices	Brut mensuel	Indices	Brut mensuel
3	489	2264,21	410	1898,42	436	2018,81
4	526	2435,53	431	1995,66	457	2116,04
5	561	2597,59	453	2097,52	483	2236,43

**La nouvelle grille indiciaire au 1er septembre 2010 :** Les lauréats de concours depuis 2010 débutent directement au 3<sup>e</sup> échelon. Le traitement brut est égal au nombre de points d'indice correspondant à votre échelon et votre corps multiplié par la valeur du point d'indice (4,63 euros/mois depuis juillet 2010, valeur bloquée par l'ancien pouvoir et sur laquelle refuse de revenir le nouveau Gouvernement en dépit de l'inflation !)

Le traitement des fonctionnaires est établi en fonction d'une grille indiciaire qui garantit la transparence, l'équité de traitement, le droit à carrière de chacun, et de la valeur du point d'indice. Or, la désindexation en 1983 de celui-ci par rapport à l'évolution des prix et le refus persistant de le revaloriser à la hauteur de l'inflation ont deux conséquences : la perte de pouvoir d'achat (25% depuis 1983) et la dévalorisation de nos carrières. Aujourd'hui, la carrière d'un enseignant se résume « à remonter un escalator qui descend » : le traitement de début de carrière en septembre 2010 avec un recrutement au master représentait à peine 1,4 SMIC contre 2 dans les années 1980. A cela s'ajoute le gel du point depuis 2011. Du jamais vu ! Et comme si cela ne suffisait pas, l'augmentation de la retenue pour pension inscrite dans le projet de loi de réforme des retraites réduira les traitements nets. En 2020, la pénalisation représentera une journée par mois !

De 1995 à 2009, le salaire des enseignants français a reculé de 13 % tandis qu'il augmentait en moyenne de 15 % dans les pays de l'OCDE et de 9 % dans l'Union européenne. Ce décrochage de la grille des rémunérations a pour but de contraindre les enseignants à

rechercher des solutions individuelles face à la perte organisée de leur niveau de vie en acceptant des tâches nouvelles ou une charge de travail supplémentaire : heures supplémentaires, nouvelles missions d'orientation résultant de la volonté de faire disparaître les co-

### *Les mesures indécentes de Luc Chatel*

L'ex-ministre Luc Chatel avait répondu de manière totalement indécente et provocatrice à l'exigence de la profession d'une revalorisation reconnaissant, à leur juste valeur, nos qualifications et notre rôle social. La nouvelle carrière en 9 échelons, valable uniquement pour les néorecrutés au master, est d'une attractivité bien limitée. Les néorecrutés sont rémunérés en début de carrière au niveau du 3<sup>e</sup> échelon de la grille (échelon acquis avant 2010 en 1 an) revalorisé de 15 points d'indice (58 € environ) pour les certifiés et CPE et de 11 points (42 € environ) pour les agrégés. Une augmentation du même ordre a été accordée pour les échelons 4 et 5 en 2010, ce qui créera une rupture dans la progression indiciaire et puis rien au-delà, soit au total pour ceux qui en bénéficieront 25 euros sur l'ensemble de la carrière !

### *Restaurer l'attractivité de nos métiers en les revalorisant : une nécessité et une urgence*

Le SNES a pour objectif une véritable revalorisation pour tous et le rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat depuis 2000.

Afin de bénéficier à tous et donc de limiter l'individualisation de la rémunération, la revalorisation de la rémunération doit être principalement indiciaire. Elle doit s'accompagner de l'indexation du point d'indice de la Fonction Publique sur les prix. Dans ce cadre, le traitement mensuel de début de carrière devrait se situer aux environs de 2 500 euros brut (2 071 euros net).

Le SNES revendique :

- l'augmentation du point d'indice de la Fonction Publique : c'est une exigence pour assurer le maintien et le rattrapage du pouvoir d'achat ; c'est aussi un élément de solidarité entre les générations,
- la reconstruction de la grille pour reconnaître la qualification de nos professions, des carrières raccourcies et l'accès de tous aux derniers échelons de la hors-classe.

## Votre notation

Grâce à l'action du SNES et de la FSU (grèves et manifestations des 15 décembre 2011 et 31 janvier 2012 et plus de 73 000 signatures de la pétition intersyndicale), le nouveau Gouvernement a abrogé le décret concernant l'évaluation des enseignants que le précédent pouvoir avait publié au Journal Officiel .... le 7 mai 2012, dans une ultime provocation. Toutefois, la question de l'évaluation reste entière : l'évaluation des personnels doit être améliorée, la spécificité de nos métiers nécessite une double évaluation administrative et pédagogique.

Actuellement, la notation est essentielle pour l'avancement : la notation pédagogique dépend des Inspecteurs, la notation administrative de votre Chef d'établissement. Si la première ne peut faire l'objet d'une contestation, la seconde est encadrée par des règles fixées par le Recteur et publiées annuellement dans une circulaire rectorale qui paraît en général en décembre ; en cas de désaccord avec la note attribuée, vous pouvez formuler une requête en révision de note qui sera examinée en CAPA. Chaque année, les élus du SNES y font remonter plus de 75% des notes contestées...



# LA REVALORISATION : UNE URGENCE

## L'avancement d'échelon

Échelons	Grand Choix	Choix	Ancienneté
3e au 4e	–	–	1 an
4e au 5e	2 ans	–	2 ans 6 mois
5e au 6e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6e au 7e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7e au 8e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8e au 9e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9e au 10e	3 ans	4 ans	5 ans
10e au 11e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

### Qu'est-ce que l'avancement d'échelon ?

L'avancement d'échelon (ou passage d'un échelon à un autre) nécessite une durée minimum de séjour dans chaque échelon, variable selon les étapes de la carrière. Cette durée (ou rythme d'avancement) est fixée par les statuts de chaque corps : rythme unique jusqu'au 4e échelon puis deux rythmes pour le passage du 4e au 5e échelon et trois rythmes à partir du 5e jusqu'au 11e échelon comme l'indique le tableau ci-dessus.

Un avancement au grand choix, rythme le plus favorable, obtenu tout au long de sa carrière permet d'atteindre le 11e échelon en vingt ans alors qu'il faut trente ans avec un avancement à l'ancienneté et l'écart entre une carrière effectuée au grand choix

et une autre effectuée à l'ancienneté dépasse les 130 000 euros pour les certifiés ou CPE et avoisine les 150 000 euros pour les agrégés !

### Comment s'effectue l'avancement d'échelon ?

Chaque année, l'Administration dresse, pour chaque grade, la liste par échelon de tous les promouvables, c'est-à-dire des collègues qui, à l'échelon considéré et au cours de l'année scolaire (1er septembre-30 août), ont atteint la durée nécessaire de séjour dans l'échelon pour être promus au suivant soit au grand choix, soit au choix. Pour chaque échelon, on ne peut donc être promuable qu'une fois au grand choix ou au choix.

Les promouvables sont classés en fonction de leur note globale sur 100 (note pédago-

gique + note administrative de l'année précédente) ; 30 % des promouvables au grand choix sont promus, ainsi que les 5/7 des promouvables au choix. Ceux qui ne peuvent être promus ni au grand choix, ni au choix seront promus à l'ancienneté lorsqu'ils auront atteint la durée de séjour dans l'échelon requise.

Quand l'avancement s'effectue au niveau rectoral, c'est-à-dire pour toutes les catégories à l'exception des agrégés pour lesquels l'avancement s'effectue au niveau ministériel, il est examiné en CAPA (Commissions administratives paritaires académiques) où la profession a, à nouveau, confié l'écrasante majorité des sièges aux élus du SNES lors du scrutin d'octobre 2011 (31 sièges sur 46).

Pour un suivi attentif de votre situation personnelle, ayez le réflexe de leur adresser votre fiche syndicale complétée.

### Attention :

Les CAPA d'avancement pour les certifiés, CPE et Co-psy se déroulent dans l'Académie, en général, au mois de décembre et examinent la situation de tous les promouvables de l'année scolaire. Toutefois, pour les passages automatiques d'échelon, du 3<sup>ème</sup> au 4<sup>ème</sup> par exemple, il n'est pas nécessaire d'attendre la tenue de la CAPA et, à notre demande, les effets financiers doivent être effectifs dès le mois suivant la date de la promotion.

## A quelles indemnités avez-vous droit ?

### 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. (Taux annuel : 1 199,16 €.)

Son versement suit les mêmes règles que celles applicables pour le calcul du traitement principal. Elle est désormais mensualisée: 99,43 € par mois.

**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<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> : 1 230,96 €; 3<sup>ème</sup> et 2<sup>nde</sup> des LEGT : 1 408,92 €; 1<sup>ère</sup> et Terminale : 895,44 €.

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

### Indemnité de sujétions spéciales ZEP

D'un montant de 1 155,60 €, elle est versée aux personnels enseignants et d'éducation des établissements ZEP « non sensibles », aux non-titulaires exerçant en établissement classé ZEP ou classé « sensible » (ZEP ou non), ainsi qu'aux titulaires qui n'exercent pas l'intégralité de leur service dans un établissement sensible. L'ISS est versée au prorata de la durée d'exercice. Elle est mensualisée.

### Indemnité pour fonctions d'intérêt collectif (IFIC)

Les activités pouvant donner lieu à l'attribution de l'IFIC sont celle de référent pour les usages pédagogiques numériques (TICE). Dans les lycées, les activités de tutorat des élèves et de référent « culture » sont également concernées. L'indemnité est versée annuellement après service fait et son montant pouvant varier de un (400 €) à six (2 400 €) est proposé par le Chef d'établissement au Recteur.

### Indemnité du programme «ÉCLAIR»

**La part fixe** se substitue à l'ISS-ZEP, et pour les personnels affectés dans l'établissement à compter de la rentrée 2011 à la NBI « politique de la ville » ; elle est versée mensuellement et est liée à l'exercice effectif des fonctions. Elle est donc réduite en cas d'exercice limité à une partie de l'année, à temps partiel, ou d'un exercice partagé entre plusieurs établissements qui ne sont pas tous ÉCLAIR. Son montant est de 1 156 € brut annuel.

**La part modulable** obéit aux mêmes règles que l'IFIC, à laquelle elle se substitue pour les préfets des études. Elle est versée aux personnels qui, au-delà de leurs obligations de service, se voient confier des « activités, des missions ou des responsabilités particulières » au niveau de l'établissement. Le Chef d'établissement propose au Recteur les décisions individuelles d'attribution dans la limite du plafond annuel de 2 400 € (décret 2011-1101).