



Un dossier établi par les
éluEs du SNUipp FSU 82
à la CAPD

Parcours Professionnels Carrières Rémunérations

Tout au cours des discussions sur les PPCR des 3 fonctions publiques, la FSU a porté les attentes des salarié-es en matière de restructuration des grilles indiciaires et de revalorisation des salaires. Elle a porté le débat sur la revalorisation du point d'indice que le gouvernement a refusé. Les discussions sur son dégel, prévues en février 2016, sont subordonnées à l'acceptation de l'accord.

Si cet accord est loin d'être une réponse suffisante et satisfaisante pour régler la question salariale dans la Fonction publique, le gouvernement propose toutefois des mesures, notamment sur le plan des déroulements de carrière et la reconstruction des grilles salariales, qui intéressent les personnels. La FSU entend faire en sorte qu'ils en soient bénéficiaires. Ainsi, la FSU a pris la décision de signer le protocole. Cependant, signer ne signifie pas être d'accord avec tout, loin de là : si certaines mesures sont certes intéressantes, elles se font à minima, le calendrier proposé (mise en œuvre des mesures étalées sur 4 ans à partir de 2017) est inacceptable. De même que la création d'un troisième grade, le GRAF, accessible au mérite !

DOSSIER SPECIAL PROMOTIONS 2015-2016

Comme chaque année, le SNUipp-FSU 82 diffuse un dossier explicatif sur le mécanisme des promotions qui reste parfois incompris, surtout par les collègues entrant dans le métier. Le système actuel à 3 vitesses est un mauvais système qui trie les collègues selon des critères aléatoires et subjectifs.

Les 4 premiers échelons sont gravis automatiquement au rythme le plus rapide en 2,5 ans (pour les recrutés master en deux ans). Ensuite trois vitesses d'avancement : grand choix (vitesse rapide), choix (vitesse moyenne), ancienneté (vitesse lente).

Collègue A : Ayant eu de meilleures notes que ses collègues dans les débuts de sa carrière, attribuées au bon moment (avant les promotions au grand choix), il ou elle se trouve dans le "bon wagon" et gravit la plupart des échelons au grand choix et peut parvenir au 11ème échelon en une vingtaine d'années. Son accès à la Hors-Classe est certain et ses chances d'atteindre l'échelon 7 de la HC (indice 783) sont grandes.

Collègue B : Notes bonnes ou moyennes, attribuées après les promotions au grand choix ou au choix. Il ou elle gravit la moitié des échelons à l'ancienneté et l'autre moitié au choix. Accès au 11ème échelon en une durée de 25 ans environ.

Collègue C : Il ou elle gravit la plupart des échelons à l'ancienneté (il suffit d'avoir une note faible au départ et de conserver ensuite le handicap de départ par rapport aux collègues, ce qui est souvent le cas). Il ou elle finit par atteindre le 11ème échelon au bout de 29 ou 30 ans....

Résultat : Un écart financier qui se mesure en dizaines de milliers d'euros sur l'ensemble vie active + retraite entre le collègue A et le collègue C. Tout cela à cause d'une note dite "pédagogique" dont la vraie fonction est de trier les collègues. Ce système qui met des collègues en concurrence avec d'autres collègues est un mauvais système. Il faut le changer !

**A l'issue d'une carrière complète chacun-e
devrait pouvoir accéder à l'actuel indice terminal 783.**

Le SNUipp-FSU revendique :

- **Le remplacement du système à trois vitesses** par un avancement unique lié à l'ancienneté de service, au même rythme pour tout le monde, le plus rapide, celui correspondant au grand choix.

- **Une seule classe pour les PE qui intégrerait la hors-classe actuelle**

Le SNUipp revendique le relèvement des rémunérations en début de carrière avec répercussion sur l'ensemble de la grille des salaires et la création d'une classe unique comportant 11 échelons dont le dernier correspond à l'échelon 7 de la Hors-classe, soit un indice terminal de 783

Un système injuste d'avancement de carrière à 3 vitesses

Le passage des échelons se fait selon un système calculé de telle façon que le poids de la note, le moment de son attribution et le rythme des inspections influent sur le déroulement de toute la carrière.

Le résultat : des écarts de salaire inacceptables alors que nous faisons tous le même métier. **Nous sommes la seule profession parmi tous les fonctionnaires à subir encore ce système**

La vraie solution, c'est une transformation radicale du système au plan national, comme nous le revendiquons, où la note serait déconnectée de l'avancement de carrière, comme pour les IEN, comme pour pratiquement tous les autres fonctionnaires !

Nous revendiquons un avancement au rythme le plus rapide, pour tous, celui qui correspond au grand choix.

Les promotions d'échelons Comment ça marche ?

Les promotions des instituteurs sont calculées par année civile (AGS arrêtée au 01 / 01 / 16), celle des Professeurs des Ecoles par année scolaire (AGS arrêtée au 01 / 09 / 15).

Il reste actuellement une dizaine d'institutrices-eurs dans notre département. La quasi-totalité des collègues relèvent donc des dispositions concernant le déroulement de carrière des professeurs des écoles. Les PE titulaires première année sont à l'échelon 3 dès leur date de titularisation.

Le passage de l'échelon 3 à l'échelon 4 se fait au même rythme pour tous. **C'est à partir du 4ème échelon (et surtout du 5ème) que les collègues sont trié-e-s selon leur barème et que les 3 vitesses d'avancement s'appliquent.**

Qui est promouvable ?

Le tableau d'avancement vous indique le temps nécessaire pour le passage à l'échelon supérieur.

Ajoutez ce temps à la date d'effet de votre dernière promotion.

Vous êtes promouvable si la date obtenue tombe :

- entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2016 pour les instits.

- entre le 1er septembre 2015 et le 31 août 2016 pour les PE.

Qui est promu-e parmi les promouvables ?

Etre promouvable, c'est avoir, au cours de la période considérée (année scolaire pour les PE et civile pour les instits), la durée requise dans l'échelon pour être susceptible de passer à l'échelon supérieur (voir tableaux d'avancement).

Ce système d'avancement met les collègues en concurrence entre eux car tous les promouvables ne sont pas promus.

Le nombre de promus-es est calculé en appliquant un pourcentage au nombre de collègues promouvables à chaque échelon :

- 30% des promouvables passeront au choix (instits), au grand-choix (PE).

- une fraction (les 5/7ème) du nombre restant des promouvables passeront au mi-choix (instits), ou au choix (PE). Donc plus tard. Il faut par conséquent avoir un barème qui vous place dans une de ces deux catégories.

- les promouvables qui n'ont pas eu un barème suffisant pour passer au mi-choix (instits), ou au choix (PE) passeront à l'ancienneté, donc encore plus tard selon la durée indiquée dans le tableau d'avancement.

Un exemple :

*Un-e PE au 7ème échelon depuis le 01/03/2013 sera promouvable au 8ème **grand choix** au 01/09/2015, (2 ans 6 mois d'attente, voir tableau d'avancement page suivante). Sa possibilité de promotion sera examinée par la CAPD au titre de l'année scolaire 2015-2016. Il ou elle sera mis-e «en concurrence» avec ses collègues promouvables au grand choix au même échelon sur la même période. Seuls 30 % des promouvables au grand choix seront promus.*

*S'il ou si elle n'est pas promu-e en septembre 2015, notre collègue PE sera à nouveau promouvable, cette fois-ci **au choix** (nouvelle compétition entre collègues), au 01/ 03 / 2016, (3 ans d'attente comme indiqué dans le tableau) : cinq septièmes des promouvables au choix seront promus.*

*Si son barème s'avérait insuffisant pour passer au choix, notre collègue passerait alors au 8ème échelon à l'**ancienneté** le 01 /09 / 2016, (3 ans 6 mois d'attente).*

Tableau d'avancement Instituteurs

Echelons	Ancienneté	Mi-choix	Choix
Du 7 au 8	4 ans 6 m	3 ans 6 m	2 ans 6 m
Du 8 au 9	4 ans 6 m	3 ans 6 m	2 ans 6 m
Du 9 au 10	4 ans 6 m	4 ans	2 ans 6 m
Du 10 au 11	4 ans 6 m	4 ans	3 ans

Tableau d'avancement PE

Echelons	Ancienneté	Choix	Grd Choix
Total	29 ans	25 ans	19 ans
Du 1 au 2	3 mois		
Du 2 au 3	9 mois		
Du 3 au 4	1 an		
Du 4 au 5	2 ans 6 m	2 ans 6 m	2 ans
Du 5 au 6	3 ans 6 m	3 ans	2 ans 6 m
Du 6 au 7	3 ans 6 m	3 ans	2 ans 6 m
Du 7 au 8	3 ans 6 m	3 ans	2 ans 6 m
Du 8 au 9	4 ans 6 m	4 ans	2 ans 6 m
Du 9 au 10	5 ans	4 ans	3 ans
Du 10 au 11	5 ans 6 m	4 ans 6 m	3 ans

* Le traitement net s'entend hors prélèvement mutuelle

Le SNUipp-82 et ses élus-es à la CAPD informent directement chaque collègue de sa situation lors des promotions.

Pour cela il nous faut votre adresse mail. N'hésitez pas à nous la faire parvenir.

Instituteur

Ech	Indice	Net *
11	515	1 948,13 €
10	469	1 774,12 €
9	441	1 668,20 €

PE Classe normale

11	658	2 489,06 €
10	612	2 315,05 €
9	567	2 144,83 €
8	531	2 008,66 €
7	495	1 872,48 €
6	467	1 766,56 €
5	458	1 732,51 €
4	445	1 683,34 €
3	432	1 634,17 €
2	376	1 422,33 €
1	349	1 320,20 €

PE Hors classe

7	783	2 961,90 €
6	741	2 803,02 €
5	695	2 629,02 €
4	642	2 428,53 €

Barème = AGS + Note + correctif éventuel

1. L'Ancienneté Générale de Service

L'A.G.S. est prise en compte au 01/01/16 pour les instituteurs et au 01/09/15 pour les P.E. Les services d'élève-maître avant 18 ans sont dorénavant comptabilisés suite à l'action du SNUipp82. Nous invitons les collègues concernés à le vérifier auprès de nos élus-es.

Calcul de l'AGS : 1 point par an, 1/12 de point par mois, 1/360 de point par jour.

2. La Note

Dernière note obtenue avant le 01/09/2015 aussi bien pour les instits que pour les PE : lors de la CAPD Promotions du 02/12/2013, les élus-es du SNUipp 82 ont demandé et obtenu que ce soit la **dernière note** qui compte dans le barème et non plus la moyenne des notes obtenues les 3 dernières années comme c'était le cas jusqu'alors.

3. Correctif de note

0,5 point si la dernière inspection remonte entre 4 et 5 ans
1 point si dernière inspection remonte entre 5 et 6 ans
0,25 point par année supplémentaire au-delà de 6 ans.

4. En cas d'égalité de barème

Premier discriminant : la dernière note attribuée avant le 01/09/2015. Deuxième discriminant : l'AGS arrêtée au 01/01/2016. Troisième discriminant : l'âge de l'agent au 01/01/2016.

5. Cas particuliers

Disponibilité : pas de promotion.

Période congé parental : le temps du congé parental compte comme du temps plein pour le calcul de la durée d'ancienneté requise pour un changement d'échelon **pour la première année**, puis est réduit de moitié pour les années suivantes (1 an de congé est compté 6 mois).

Services auxiliaires : les faire valider par la DRH sans tarder.

Le temps partiel, le congé de maternité, le mi-temps thérapeutique sont assimilés à du temps plein.

Le congé longue maladie et le congé longue durée ne permettent que l'avancement à l'ancienneté.

Professeurs des écoles

barème du dernier promu lors des 2 dernières années

Attention, les barèmes départagent les collègues qui sont uniquement dans la même catégorie d'un échelon donné ; par exemple la catégorie **PE promotion de l'échelon 6 à l'échelon 7 au choix**.

D'une année à l'autre, le barème plancher pour accéder à l'échelon précédent varie car il dépend des barèmes individuels des promouvables et du nombre de places

Echelon	Promotions 2014/ 2015		Promotions 2013/ 2014	
	Grd choix	Choix	Grd choix	Choix
Du 4 au 5	15,997	-	16,000	-
Du 5 au 6	19,750	19,094	20,000	19,000
Du 6 au 7	23,250	22,997	23,000	22,942
Du 7 au 8	27,086	27,000	27,447	27,019
Du 8 au 9	31,958	32,942	34,711	33,083
Du 9 au 10	42,147	38,500	45,117	38,500
Du 10 au 11	52,597	48,881	54,039	50,231

A quoi sert la note ?

En réalité, au-delà des discours trompeurs, elle n'a qu'une fonction : donner à l'administration un critère chiffré pour servir de base au tri des collègues.

Avec ce système d'avancement, les collègues sont mis en concurrence entre eux et le tri s'effectue selon le barème départemental en vigueur.

C'est pourquoi le SNUipp se positionne pour restreindre le rôle de la note (et même sa suppression dans le cadre d'un autre système d'avancement) afin :

- de diminuer les écarts, sources d'injustices, et de faire en sorte que ce ne soient pas toujours les mêmes collègues qui avancent toujours à la même vitesse.

- que, au cas où la première note serait faible, elle ne constitue pas un handicap définitif pour toute la carrière.

Dans ce but et avec le soutien des collègues du département, les élus-es du SNUipp 82 à la CAPD ont obtenu ces dernières années que le coefficient de la note soit abaissé de 2 à 1 et donc le barème départemental pour les promotions est devenu le suivant :

Les mesures carrières de l'accord PPCR

Le calendrier se présente en 2 étapes : transformation des primes en points (notamment l'ISAE) en points d'indice entre 2017 et 2018 ; revalorisation des grilles entre 2017 et 2020. En clair, le calendrier proposé renvoie aux futures élections présidentielles ...

Harmonisation des déroulements de carrière

Une carrière complète devrait de dérouler sur au moins 2 grades (normale, hors-classe); ce qui signifie que tous les enseignants accéderont à la hors-classe. Pour la FSU, cela doit se traduire par la possibilité pour tous les enseignants d'en atteindre l'indice terminal en fin de carrière.

Création d'un troisième grade

En parallèle, cela acte aussi la création d'un nouveau grade, ressemblant fortement au GRAF dévoilé lors des chantiers métiers, ouvert « aux agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle » ou ayant assuré des fonctions particulières. L'accès à ce troisième grade se ferait donc largement « au mérite », ce qui va à l'encontre des revendications du SNUipp-FSU demandant un système d'avancement unique.

Appréciation de la valeur professionnelle

Une harmonisation des modalités est souhaitée : actuellement les enseignants sont notés sur leur pratique quand les autres fonctionnaires sont évalués lors d'un entretien.

Harmonisation des durées de carrière

L'accord évoque une cadence unique d'avancement d'échelon, pouvant être accélérée ou exceptionnellement ralentie. Actuellement, les enseignants ont l'avancement le plus défavorable de toute la fonction publique. Cela pourrait améliorer l'avancement des collègues souvent promus à l'ancienneté mais ralentirait celui des collègues souvent

Fiche Promotions 2015 / 2016 pour les collègues promouvables

Fiche de vérification de votre barème à découper et à nous renvoyer



SNUipp 82

L'administration va attribuer un barème aux collègues promouvables.

Si vous voulez que ce barème soit vérifié à partir de vos informations, renvoyez-nous cette fiche.

Vous pouvez utiliser l'enveloppe T encartée

VOUS ETES (cochez la case) →

INSTITUTEUR	
--------------------	--

Vous attendez une promotion			
Au choix		Au mi-choix	
			A l'ancienneté

VOUS ETES (cochez la case) →

P.E.	
-------------	--

Vous attendez une promotion			
Au grd choix		Au choix	
			A l'ancienneté

NOM : Prénom :

Nom de jeune fille :

Adresse personnelle :

.....

Votre tél : 05 / ou tél 06 /

Votre E.Mail :

Ecole :

VOTRE SITUATION ACTUELLE

Votre échelon actuel : Date de passage :

VERIFICATION DE VOTRE BAREME

Ancienneté Générale des Services Education Nationale

- au 01 / 01 / 2016 (Instits) :ans.....mois.....jours

- au 01 / 09 / 2015 (PE) : ans.....mois.....jours

Dernière note obtenue avant le 01/ 09/ 2015

Note : Date :

Si vous avez été inspecté(e) avant la date butoir indiquée, précisez- nous la date. Au cas où le rapport ne vous serait pas parvenu, la note sera prise en compte.

Non inspection depuis plus de 4 ans (avant le 01/09/2011) :

Date de la dernière inspection : Note :

Correctif de note (éventuel) voir page 7 : pts

Note + correctif :

Interruptions de service à préciser :

Dates :

Nature du congé :

.....

Contrôle éluEs SNUipp FSU 82	
Ne rien écrire dans ce tableau	
AGS
NOTE
CORRECTIF
BAREME

Fiche à renvoyer au SNUipp FSU 82
23 Grand Rue Sapiac.
82000 MONTAUBAN

Cette fiche est un outil indispensable pour effectuer notre travail d'éluEs à la CAPD. Nous vérifions chaque fiche et contactons chaque collègue en cas de doute. C'est un travail nécessaire pour vérifier que le barème qui vous a été attribué par l'administration est bien exact. Une différence de quelques dixièmes de point peut permettre d'obtenir ou pas une

Lors des élections de décembre 2014, vous avez soutenu fortement notre syndicat en lui attribuant 4 sièges à la CAPD sur les 5 possibles au titre des élus-es du personnel. Que ce soit pour la CAPD (gestion des personnels) ou pour les Comités Techniques (carte scolaire des écoles, conditions de travail, etc), chacun-e d'entre vous peut compter sur l'aide et la compétence des élus-es du SNUipp 82.