



# Nouvelles carrières

## Fiche 1

### Les principales mesures

Elles concernent la rénovation des rémunérations et des carrières suivant un calendrier de mesures étalé du 1er janvier 2017 au 1er janvier 2020.

*Pour le SNUipp et la FSU, les mesures décidées vont se traduire par une amélioration des rémunérations et des carrières, mais celles-ci doivent encore se renforcer pour permettre une réelle revalorisation des rémunérations des fonctionnaires et notamment celles des enseignants du premier degré particulièrement sous-payés en comparaison de la moyenne des enseignants de l'OCDE par exemple.*

Les mesures	Les modalités	Ce qu'en pense le SNUipp-FSU
<b>La transformation d'une partie de l'indemnitaire en points d'indice</b>	<p><b>Au 1<sup>er</sup> janvier 2017 :</b> première conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire, sous la forme de 4 points d'indice ;</p> <p><b>Au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :</b> seconde conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire sous la forme de 5 points d'indice.</p>	<p>Cela permettra d'améliorer le montant des pensions (31 € de pension brute en plus pour une pension à taux plein). Pour le SNUipp-FSU l'intégration de 9 points d'indice dans le traitement est une première étape. Il revendique la transformation de l'ensemble des indemnités en traitement indiciaire. Intégrer la totalité de l'ISAE correspondrait à 27 points d'indice.</p>
<b>Des grilles indiciaires revalorisées</b>	<p>Notamment en fin de carrière (voir fiche 2 et grilles 5 et 6) mais avec une revalorisation variable selon les échelons, de 6 à 17 points en milieu de carrière. En moyenne, cela correspond à 40 € par mois sur une carrière</p>	<p>Le SNUipp avec la FSU ont tout au long des discussions demandé que la revalorisation soit effective dès la rentrée 2017 et pas par étapes, dans un calendrier étiré jusqu'en 2020. Il a demandé également une</p>

	se déroulant sur la classe normale.	revalorisation plus significative notamment pour les débuts de carrière.
<b>Le principe d'une cadence d'avancement unique</b>	Avancement de tous à la même vitesse sauf : lors du passage du 6e au 7e échelon et du 8e échelon au 9e au sein de la classe normale ; lors de chaque changement de grade (hors classe, classe exceptionnelle)	Le SNUipp est très favorable à un avancement à une cadence unique comme pour d'autres corps de la fonction publique. Il a exprimé son désaccord avec les accélérations de carrière qui ne concerneront qu'une partie des collègues.
<b>Le principe d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades (classe normale, hors classe)</b>	Tous les collègues auront accès à la hors classe et les collègues déroulant une carrière complète devraient pouvoir accéder à l'indice terminal de la hors classe.	Le SNUipp demande des garanties pour que la carrière sur deux grades soit effective et automatique. : système de forte bonification en points dès le 11ème échelon pour le passage à la Hors Classe, clause de sauvegarde pour les personnels en fin de carrière aux 10ème et 11ème échelons de la classe normale.
<b>Un troisième grade : la classe exceptionnelle</b>	<b>Les conditions d'accès à la classe exceptionnelle</b> ● 1er vivier : les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues qui, ayant atteint au moins le 3e échelon de la hors classe, justifient à la date d'établissement du tableau d'avancement de 8 années accomplies (continues ou discontinues) dans des conditions d'exercice difficiles ou d'exercice de fonctions particulières. (liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'Education nationale.)	Le SNUipp refuse le principe de l'accès à une classe réservée à une petite minorité. Si une revalorisation est nécessaire en fin de carrière, elle doit être accessible à tous. Le métier n'en sera que plus attractif.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2ème vivier : dans la limite de 20 % du contingent annuel des promotions, les personnels qui, ayant atteint le dernier échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ».</li> </ul>	
<b>Egalité femmes-hommes</b>	<p>En 2015, les femmes représentaient 66% des effectifs de la hors classe alors qu'elles représentent 84% du corps des PE (bilan social 2015).</p>	<p>Le SNUipp a demandé et obtenu que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes-hommes parmi les promouvables.</p>
<b>Le principe de quatre rendez-vous de carrière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Deux rendez-vous correspondent au passage du 6e au 7e échelon et du 8e au 9e qui permettront une accélération de carrière pour 30% des collègues.</li> <li>● Un rendez-vous pour l'accès à la hors classe à partir du 9e échelon +2 ans. Ces rendez-vous consistent en une visite de classe plus un entretien (voir fiche 4, évaluations) donnant lieu à un compte rendu de visite avec appréciation.</li> <li>● Le quatrième rendez-vous n'est pas conditionné à une visite. C'est l'avis de l'IA-DASEN qui portera sur l'ensemble du parcours et permettra d'accéder à la classe exceptionnelle pour les collègues ayant des missions particulières et des collègues « méritants »</li> </ul>	<p>Il n'y a pas la déconnexion complète entre l'évaluation et le déroulement de carrière revendiquée par le SNUipp. Il s'est opposé à un quota de 30% de collègues qui gagneraient un an pour leur avancement. Il est également opposé à la classe exceptionnelle, dont l'accès n'est réservé qu'à quelques-uns. Pour mettre un terme au déclassé salarial actuel, le SNUipp demande que tous les collègues puissent terminer leur carrière à l'indice 1000. En revanche le SNUipp a obtenu la suppression du bilan professionnel (document qu'il fallait remplir et rendre 15 jours avant l'inspection) et apprécie positivement le fait que ces rendez-vous soient connus et annoncés à toutes et tous les concernés.</p>

<p><b>De nouvelles modalités d'accompagnement individuel ou collectif</b></p>	<p>L'évaluation évoluerait vers davantage d'accompagnement, d'aide de conseil et ce, à la demande des enseignants ou des équipes. Cela entre en conformité avec la nouvelle fiche de mission des IEN.</p>	<p>Le SNUipp a porté cette demande d'aide et de conseil. Cela suppose un véritable budget consacré à la formation. Cela suppose également que les pratiques et la formation des IEN évoluent vers davantage de confiance envers la professionnalité des enseignants.</p>
<p><b>La suppression de la note</b></p>	<p>Elle est remplacée par un avis de l'IA-DASEN sur proposition de l'IEN, permettant un passage plus ou moins rapide aux échelons 7 et 9 ou à un changement de grade.</p>	<p>La suppression de la note est une revendication du SNUipp. Pour autant il refuse que seul l'avis de l'IA-DASEN soit pris en compte. L'expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté doit également l'être.</p>