

LA CARRIERE : UN DROIT

Une revalorisation limitée et en trompe l'oeil

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^{ème} échelon.

Revaloriser nos métiers : une exigence qui reste entière

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 débuteront directement au 3^e échelon ; les gains indiciaires des échelons 3 à 5 seront appliqués sur les collègues titulaires de ces échelons. 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 € / mois depuis juillet 2010, valeur bloquée par le gouvernement en dépit de l'inflation !)

Le déclassé organisé de nos professions

Le traitement des fonctionnaires est établi en fonction d'une grille indiciaire qui garantit la transparence, l'équité de traitement et 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 ; près de 10% depuis 2000) 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 d'indice en 2011 et, sauf heureuse conjoncture, en 2012 et 2013 aussi. 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 !

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 ou une charge de travail supplémentaire : heures supplémentaires, nouvelles missions d'orientation résultant de la volonté de faire disparaître les CO-Psy...

Les mesures indécentes de Chatel

Le ministre Chatel a répondu de manière complètement indécente et provocatrice à l'exigence de la profession d'une revalorisation reconnaissant à leur hauteur nos qualifications et notre rôle social. La nouvelle carrière en 9 échelons valable uniquement pour les néo-recrutés au master, est d'une attractivité bien limitée. Les néo-recrutés sont rémunérés en début de carrière au niveau du 3^{ème} 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 carrière !

Reconnaître nos qualifications et notre rôle social

Le SNES a pour but une véritable revalorisation pour tous, avec comme urgence celle des débuts de carrière. Il demande :

- ⇒ des déroulements de carrière allant de l'indice 495 pour les certifiés (brut à 2200 € environ) à 782 (brut à 3600 €) et 518 pour les agrégés (brut à 2 300 €) à 963 (4 400 €)
- ⇒ le rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat depuis 2000.

Votre notation

Elle 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. 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 font remonter plus de 75% des notes contestées...



LA REVALORISER : UNE URGENCE

L'avancement d'échelon

Échelons	Grand Choix	Choix	Ancienneté
1er au 2e	–	–	3 mois
2e au 3e	–	–	9 mois
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 promu à l'échelon 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 fonc-

tion de leur note globale sur 100 (note pédagogique + note administrative de l'année précédente). 30 % des promouvables sont promus au grand choix, 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 requise de séjour dans l'échelon.

Le SNES revendique un avancement à rythme unique, celui du grand choix, comme cela existe pour d'autres corps : les chefs d'établissement, IEN, IA-IPR...

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 de décembre 2008 (30 sièges sur 44). Pour un suivi attentif de votre situation personnelle, ayez le réflexe de nous adresser votre fiche syndicale complétée.

Attention :

Les CAPA d'avancement se déroulent dans l'Académie, en général, au mois de décembre. Donc, même en cas de promotion automatique à l'ancienneté du 1^{er} au 4^{ème} échelon par exemple, il faudra attendre que l'avis de la CAPA ait été pris pour que votre promotion soit validée et que les effets financiers apparaissent sur votre bulletin de salaire...

A 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, à l'exception des enseignants documentalistes. (Taux annuel: 1199,16 €.)

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 Mi-

nistère en fonction des niveaux d'intervention : 6^{ème}, 5^{ème} et 4^{ème} : 1 230,96 € ; 3^{ème} et 2^{ème} des LEGT : 1408,92 € ; 1^{ère} 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 €.

L'indemnité de sujétions spéciales ZEP

D'un montant annuel de 1155,60€, elle est versée aux personnels enseignants et d'éducation des établissements ZEP «non sensibles», aux non-titulaires exerçant en établisse-

ment 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.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Correspondant à 30 points d'indice supplémentaires soit 138 €. Elle est versée aux personnels effectuant l'intégralité de leur service dans les « établissements sensibles ». Elle ne peut se cumuler avec l'ISS ZEP.

Les élus du SNES au service de tous

En cas de difficultés concernant des questions de carrière, mutation, paiement...

contactez les militants du secteur emploi de la section académique
s3ver@sn.es.edu