

Carrières et rémunérations :

qu'est-ce qui va changer ?

Résultat de plusieurs mois de négociations autour du protocole Parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR), les carrières des enseignants seront progressivement renouvelées d'ici à 2020.

Point sur l'essentiel des mesures

Entre 2017 et 2020, les enseignants verront se mettre en place une série de mesures qui auront des conséquences directes sur le déroulement de leur carrière et se traduiront par une amélioration sur leur fiche de paye. Il était temps, même si cette revalorisation salariale ne permettra de combler qu'une partie du retard vis-à-vis de leurs homologues européens.

Une nouvelle grille indiciaire

D'abord, une nouvelle architecture de la grille indiciaire sera progressivement mise en place, avec une augmentation du nombre de points d'indice sur tous les échelons. À l'avenir, cette revalorisation bénéficiera notamment aux enseignants en fin de carrière. Un gain de 23 points pour les échelons 7 et 9 de la classe normale par exemple, et de 38 points au dernier échelon de la hors-classe. **En moyenne, cela correspond à 40 € par mois sur une carrière se déroulant sur la classe normale.**

Les PE aujourd'hui en fonction seront tous reclassés sur cette nouvelle grille en septembre 2017, avec des incidences différentes en fonction de l'ancienneté détenue dans leur échelon à cette date.

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.

Nous avons également demandé une revalorisation plus significative notamment pour les débuts de carrière.

Un déroulement resserré et principe d'une cadence unique

Deuxième mesure, un déroulement de la carrière resserré. Aujourd'hui, on accède au 11e échelon de la classe normale dans une durée théorique comprise entre 20 et 30 ans, plus pour les instituteurs intégrés par voie de liste d'aptitude. Cette durée sera désormais comprise entre 24 et 26 ans, en fonction de deux moments - les 6e et 8e échelon - où une accélération sera possible pour 30 % des personnels.

Le SNUipp est favorable à un avancement à une cadence unique mais nous réclamons qu'il se fasse au rythme le plus rapide, comme pour d'autres corps de la fonction publique. Nous avons exprimé notre désaccord avec les accélérations de carrière qui ne concerneront qu'une partie des collègues.

Plus d'infos sur notre site :

<http://62.snuipp.fr/spip.php?article1580>



Cliquez sur cette image sur notre site
pour accéder directement aux informations

La hors-classe pour tous

Troisième disposition : à terme, tous les enseignants des écoles accéderont à la hors-classe avant de partir en retraite. Une phase « transitoire » est prévue, au cours de laquelle sera traitée la situation de ceux qui sont aujourd'hui aux derniers échelons de la classe normale et approchent justement de la retraite. **Le SNUipp-FSU 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.**

Enfin un troisième grade, la classe exceptionnelle, sera réservé à un nombre très réduit d'enseignants exerçant des fonctions particulières ou jugés particulièrement méritants.

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.



ISAE : de l'indemnitaire à l'indiciaire

Dans le cadre du PPCR, environ un tiers de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) se verra progressivement transformé en points d'indice. Quatre points en janvier 2017, cinq en janvier 2018. Une mesure qui répond en partie à la demande du SNUipp-FSU d'intégrer primes et indemnités à la grille indiciaire. En effet, le calcul de la pension de retraite se fait à partir du nombre de points d'indice détenus dans les six mois précédant le départ à la retraite.

Pour le SNUipp-FSU l'intégration de 9 points d'indice dans le traitement est une première étape. Nous revendiquons la transformation de l'ensemble des indemnités en traitement indiciaire. Intégrer la totalité de l'ISAE correspondrait à 27 points d'indice.

D'autre part, le SNUipp-FSU réclame toujours l'ISAE pour tous les PE !

Suppression de la note

RDV de carrière



cadence d'avancement unique

égalité homme-femme

Le principe de quatre rendez-vous de carrière :

- 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.
- 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 (donnant lieu à un compte rendu de visite avec appréciation).
- Le quatrième rendez-vous, pour le passage à la classe exceptionnelle, 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 » **Le SNUipp-FSU conteste cette dernière disposition ni équitable, ni transparente.**

Le calendrier des mesures

Juillet 2016

Revalorisation du point d'indice de 0,6%

Janvier 2017

Premier relèvement du nombre de points d'indice par échelon, dont une première partie de transformation de l'ISAE en quatre points d'indice

Février 2017

Deuxième revalorisation du point d'indice de 0,6%

Septembre 2017

Mise en place du nouveau déroulement de la carrière. Tous les PE sont reclassés

Janvier 2018

Deuxième relèvement du nombre de points d'indice par échelon, dont une seconde partie de transformation de l'ISAE en cinq points d'indice

Janvier 2019

Troisième relèvement du nombre de points d'indice par échelon

