



N° 379 - OCTOBRE 2016  
PRIX : 2€



## NUMÉRO SPÉCIAL : NOS CARRIÈRES, NOS SERVICES, NOS DROITS

Pour la revalorisation de nos carrières, pour la défense de notre professionnalité,  
le seul syndicat qui compte, c'est le SNES-FSU !

### Edito

Ni zélateur de la Ministre, ni idéologue pourfendeur de toute initiative, le SNES-FSU est un interlocuteur exigeant et objectif. Nous jugeons sur pièce. Comment pourrait-il en être autrement de la part du syndicat majoritaire qui représente la profession ?

Ainsi, nous avons combattu la réforme du Collège 2016. Ce sont bien nos actions communes GrainS de sable qui ont permis d'atténuer significativement la mise en œuvre de cette réforme ! Nous restons déterminés à organiser la résistance pédagogique pour défendre les enseignements, la liberté pédagogique et le temps de travail, particulièrement au regard des nouvelles procédures d'évaluation des élèves.

Nous jugeons sur pièce aussi la revalorisation des carrières PPCR. Nous n'avons cessé de le dire : il y avait urgence à revaloriser la profession ! Et l'accord PPCR de 2015, que notre fédération, la FSU, a signé avec le Ministère de la Fonction Publique, est un pas important en ce sens. Nous en voyons maintenant les traductions concrètes pour nos professions. Certes, le plan est lent, montant en puissance de 2017 à 2020, et modeste : +3 % en moyenne sur nos salaires, seulement + 1.5 % pour les agrégés, après tant d'années de perte du pouvoir d'achat. Mais, depuis 1989, nos professions n'avaient plus rien connu de tel !

Nous ne sommes pas de ceux qui flattent l'individualisme et le chacun pour soi, nous n'avons eu de cesse de revendiquer l'amélioration de la situation de tous. L'augmentation de la valeur du point d'indice en deux temps (juillet 2016, février 2017) représente un gain annuel de plusieurs centaines d'euros par an. La transformation d'une partie des primes en points au 1er janvier 2017, opération blanche sur la fiche paye, sera sensible pour le calcul des pensions des collègues qui partiront dès juillet 2017. A

quelque stade qu'il soit dans la carrière, chacun va bénéficier d'un gain indiciaire.

Aboutissement d'une revendication qui structure l'action du SNES-FSU depuis 30 ans, l'accès à la hors-classe interviendra plus tôt et sera généralisé. C'est là le point essentiel de la dynamique de revalorisation sur laquelle nous travaillons. Dès le 1er septembre 2017, les agrégés hors-classe attendront un an de moins pour atteindre l'indice 967. A partir de 2020, tous les certifiés (et assimilés) finiront la hors-classe à l'indice 821 au lieu de 783.

Enfin, la fin de carrière sera déplafonnée. La création pour chacun des corps d'une classe exceptionnelle, aux modalités d'accès contestées par le SNES-FSU, ouvre pour l'agrégation vers l'échelle-lettre B (indice 1062) et pour le CAPES (et assimilés) vers l'échelle-lettre A (indice 972), actuelle hors-classe des agrégés (indice 963).

Exigeant et objectif, le SNES-FSU l'est enfin lorsqu'il refuse que ces acquis soient compensés par une pression managériale plus intense sur l'évaluation, obtenant dans les négociations le maintien du rôle de l'inspection pédagogique, la possibilité de la contester en CAPA, la limitation des prérogatives des personnels de direction. A l'heure où nous mettons sous presse, il se bat pied à pied pour obtenir l'abandon du bilan professionnel, rédigé par le professeur et porté à son dossier. Il se bat pied à pied pour des modalités d'accès à la classe exceptionnelle plus équitables.

Le SNES-FSU, un syndicat exigeant et objectif. Un syndicat utile. Votre syndicat, notre syndicat.

Laurent Tramoni



## LE SNES VOUS ACCOMPAGNE

Les dates de candidatures ou de commissions sont issues d'un calendrier prévisionnel et peuvent évoluer en cours d'année. Consultez régulièrement les Bulletins Académiques édités par le rectorat. Des informations régulières sont également à votre disposition sur notre site académique : [www.aix.snes.edu](http://www.aix.snes.edu).

Les fiches syndicales de suivi individuel concernent la plupart de ces opérations de gestion. Elles sont disponibles dans les suppléments de l'US (carrières, mutations), sur le site national : [www.snes.edu](http://www.snes.edu) ou à la permanence du SNES. C'est un outil important dans le travail et la préparation des commissions par vos élus. Elles permettent de corriger de nombreuses erreurs et d'assurer le suivi et la défense de vos dossiers. Elles vous assurent d'être informé au plus tôt des résultats des commissions. Ne les oubliez pas !

Etre syndiqué au SNES, c'est la garantie d'un suivi efficace de votre carrière. C'est donner à la profession les moyens et la force de défendre collectivement ses intérêts.

## LE SECTEUR EMPLOI DU SNES AIX-MARSEILLE

### DES MILITANTS À VOS CÔTÉS

**Responsable du secteur emploi**  
Julien Weisz

**Certifiés**  
Mathilde Freu - Magali Pujol - Annie Sandamiani -

**Agrégés**  
Nadine Baggioni - Lopez

**Santé - Conditions de travail - CHSCT**  
Séverine Vernet

**Dossiers médicaux - Handicap**  
Séverine Vernet - Bernard Ougourlou Oglou - Annie Sandamiani

**Contractuels**  
Jocelyne François - Marie-Françoise Verdy

**Stagiaires**  
Catherine Fuchs - Marjorie Avena

**GRETA**  
Franck Balliot - Thomas Brissaire

**AED - AVS**  
Guilhem Paul

**Retraites**  
Christiane Ferlay - Annie Sandamiani

**EAP**  
Annie Sandamiani

### Septembre Octobre

- Demandes de supplément familial, de prise en charge des abonnements transport RTM, SNCF, Cartreize, de prestations d'action sociale
- Vérification et signature des VS : attention aux pondérations.
- Inscriptions individuelles au PAF
- Inscriptions aux concours 2017 : **jusqu'au 13 octobre 2016.**
- Démarches auprès de la MDPH pour octroi de la RQTH en vue des mutations (4 mois de délai)
- Demande de congé formation (CFP) pour la rentrée 2017 : **du 26 septembre au 14 novembre 2016**

### Novembre Décembre

- Candidature aux listes d'aptitude
- Demandes pour l'année 2017/2018
  - Temps partiel (hebdomadaire ou annualisé)
  - Poste adapté
  - Mutations inter-académiques, y compris pour les postes spécifiques nationaux: saisie des demandes puis dépôt des dossiers avec les pièces justificatives.
- CAPA Avancement d'échelon des certifiés, CPE et Co-psy
- CCPA contractuels
- CAPA CFP certifiés et CPE
- Transmission des diplômes par voie hiérarchique pour accès à la hors-classe des certifiés : **avant le 10 novembre 2016**

### Janvier

- Notation administrative
- Affichage des barèmes des mutations inter sur SIAM
- Groupes de travail de vérification des barèmes inter et dossiers de handicap.
- Candidature d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude.
- Saisie des avis chefs d'établissement et IPR pour accès à la hors-classe.

### Février

Avancement d'échelon agrégés : CAPN

### Mars

- Résultat des mutations inter-académiques
- Saisie des demandes de mutation intra-académique, y compris sur postes spécifiques académiques
- Groupe de travail postes adaptés
- CAPA listes d'aptitude
- Contestation éventuelle des notes administratives*

### Avril

GT congé formation professionnelle

### Mai

- Affichage des barèmes intra sur SIAM ; GT vérification des barèmes, dossiers de handicap, postes spécifiques académiques
- CAPA agrégés notation administrative
- CAPA certifiés, CO-PSY, CPE : notation administrative- postes adaptés.

### Juin

- FPMA : affectations au mouvement intra-académique
- Demandes de révision d'affectation
- Demandes de temps partiel pour les mutés
- Maîtres auxiliaires : fin de fonction, notation, avancement d'échelon.
- Vœux d'affectation pour les TZR (phase d'ajustement)
- GT hors classe des certifiés.

### Juillet

- CAPA hors-classe de certifiés
- Affectation TZR (AFA)
- Affectation stagiaires

### Août

Affectation TZR -MA-Contractuels

### Tout au long de l'année

***Renvoyer les fiches syndicales de suivi au SNES-FSU pour toutes les opérations de carrière***



## NOUVELLES CARRIÈRES ET NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES

### COMPRENDRE LE DISPOSITIF

L'an dernier, le protocole d'accord Fonction Publique « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération », appelé plus communément PPCR, a vu le jour. La FSU avait signé le protocole PPCR après consultation des adhérents.

Dans le cadre des discussions de juin dernier, le gouvernement a cependant décidé de mettre en œuvre une transposition de la partie Carrières et Rémunération à l'ensemble des corps d'enseignement, d'éducation et d'orientation des personnels du 1er et 2nd degré.

La proposition du ministère combine plusieurs dispositifs étalés sur trois ans :

- reconstruction des grilles, revalorisation indiciaire (1,2% en deux fois),
- conversion d'une partie des indemnités dans le traitement indiciaire brut (transfert « primes-points », ce qui ne changera pas la fiche de paye mais permettra une prise en compte du différentiel pour le calcul de la pension de retraite),
- modification de la structure et du déroulement de la carrière,
- ouverture de débouchés de carrière (en hors-classe et par création d'une classe exceptionnelle).

Le principe de la carrière reposera sur un avancement de tous les personnels à un rythme commun, avec deux moments d'accélération de carrière d'une durée d'un an chacun et la création d'un troisième grade au-delà de la hors-classe actuelle.

Ce dispositif est complexe et étalé dans le temps. Les pages qui suivent ont pour but de donner toutes les informations, d'analyser l'ensemble, pour que chacun puisse comprendre les avancées et les insuffisances de ce nouveau dispositif.

## UN PROJET POSITIF

### MAIS DES INSUFFISANCES NOTABLES

Si ce projet représente un réel gain pour la profession, il ne compense pas pour autant la dévalorisation salariale accumulée depuis des années. Des insuffisances sont nettes sur plusieurs points.

Les importantes augmentations indiciaires en début de carrière seront en grande partie absorbées par l'allongement de la durée des futurs premiers échelons. Leur effet s'essouffera nettement au bout de trois ans, vers le milieu du 3ème échelon, très particulièrement pour les futurs agrégés. Cette revalorisation insuffisante en début de carrière ne suffira donc pas à restaurer l'attractivité de nos professions.

L'avancement à rythme unique en classe normale, inscrit dans PPCR et qui est la norme pour les corps de catégorie A de la FPE, nous est toujours refusé même si les deux moments « d'accélération » induisent une différenciation mesurée (réduite de 10 ans à 2 ans). Le SNES revendique l'avancement de tous au rythme commun le plus rapide, en lieu et place du rythme moyen de 24/26 ans proposé actuellement.

L'absence de revalorisation de la fin de carrière des professeurs agrégés pèse sur l'ensemble. En effet, le 11ème échelon de la classe normale et les derniers échelons de la hors classe des professeurs agrégés ne bénéficieront que du seul transfert « primes-points » de 9 points, ce qui constitue une opération « blanche ». Seul un accès élargi à la classe exceptionnelle permettrait une réelle revalorisation des fins de carrière des professeurs agrégés.

Le Ministère prévoit de surcroît de supprimer l'échelle de rémunération des professeurs bi-admissibles (Cf. l'article ci-contre), pour ceux qui n'en bénéficient pas déjà.

Les volumes de promotion et les modalités d'accès à la classe exceptionnelle, calquées sur les pratiques managériales en vogue dans l'administration, risquent fort de ne pas permettre à tous les personnels d'atteindre ce grade avant leur départ à la retraite. Les missions reconnues créeront de fait des inégalités entre les disciplines, les genres ou les corps, ce que le ministère reconnaît lui-même.

Le SNES revendique une carrière pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade. Les modalités d'accès proposées doivent donc être revues au profit d'un accès ouvert à tous. C'est notamment une condition impérative d'une réelle amélioration des fins de carrière pour les professeurs agrégés.

## FIN PROGRAMMÉE DE LA BI-ADMISSIBILITÉ

C'est un des points problématiques de la restructuration des carrières : le ministère prévoit, à terme, la suppression de l'échelle de rémunération des bi-admissibles.

Ceux qui en bénéficient déjà ou qui deviendront bi-admissibles en 2016 - 2017 auront, sans limitation de durée, l'écart de grille de rémunération correspondante.

Par contre ceux qui réussiraient la bi-admissibilité à partir de 2017 - 2018 resteraient sur la grille de rémunération des certifiés.

Le SNES reste fermement opposé à cette évolution.

## CALENDRIER DES MESURES 2016-2020

### 1ER JUILLET 2016

1ère revalorisation (0,6 %) du point d'indice

### FIN 2016

Publication des textes statutaires

### 1ER JANVIER 2017

1er transfert primes-points (4 pts), 1ère revalorisation indiciaire des échelons

### 1ER FÉVRIER 2017

2nde revalorisation (0,6 %) du point d'indice

### 1ER SEPTEMBRE 2017:

Mise en place des nouvelles carrières (nous sommes tous reclassés)

### 1ER JANVIER 2018

2nd transfert primes-points (5 pts)

### 1ER JANVIER 2019

2nde revalorisation indiciaire des échelons

### 1ER JANVIER 2020

Création d'un 7ème échelon dans la hors-classe des professeurs certifiés et corps assimilés

### Ont participé à la rédaction de ce numéro :

Ramadan Aboudou, Thomas Brissaire, Nadine Baggioni-Lopez, Caroline Chev , Jocelyne François, Mathilde Freu, Marie Liska, M lody Martin, Guilhem Paul, Magali Poujol, Annie Sandamiani, Laurent Tramoni, Marie-Françoise Verdy, Séverine Vernet, Julien Weisz



## SITUATION AVANT LE 1ER JANVIER 2017

### DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ACTUEL

Classe normale						PROFESSEURS CERTIFIÉS ET CPE		
Éch.	INM*	Durée (Durée cumulée en fin d'échelon)						
		Grand choix	Choix	Ancienneté				
1	349	0,25 (3 mois)			Hors-classe			
2	376	0,75 (1 an)						
3	432	1 (2 ans)						
4	445	2 (4 ans)	2,5 (4,5 ans)					
5	458	2,5 (6,5 ans)	3 (7,5 ans)	3,5 (8 ans)				
6	467	2,5 (9 ans)	3 (10,5 ans)	3,5 (11,5 ans)	Éch.	INM*	Durée	
7	495	2,5 (11,5 ans)	3 (13,5 ans)	3,5 (15 ans)	1	495	2,5	
8	531	2,5 (14 ans)	4 (17,5 ans)	4,5 (19,5 ans)	2	560	2,5	
9	567	3 (17 ans)	4 (21,5 ans)	5 (24,5 ans)	3	601	2,5	
10	612	3 (20 ans)	4,5 (26 ans)	5,5 (30 ans)	4	642	2,5	
11	658				5	695	3	
						6	741	3
						7	783	

Classe normale						PROFESSEURS AGRÉGÉS			
Éch.	INM*	Durée (Durée cumulée en fin d'échelon)							
		Grand choix	Choix	Ancienneté					
1	379	0,25 (3 mois)			Hors-classe				
2	436	0,75 (1 an)							
3	489	1 (2 ans)							
4	526	2 (4 ans)	2,5 (4,5 ans)						
5	561	2,5 (6,5 ans)	3 (7,5 ans)	3,5 (8 ans)					
6	593	2,5 (9 ans)	3 (10,5 ans)	3,5 (11,5 ans)	Éch.	INM*	Durée		
7	635	2,5 (11,5 ans)	3 (13,5 ans)	3,5 (15 ans)	1	658	2,5		
8	684	2,5 (14 ans)	4 (17,5 ans)	4,5 (19,5 ans)	2	696	2,5		
9	734	3 (17 ans)	4 (21,5 ans)	5 (24,5 ans)	3	734	2,5		
10	783	3 (20 ans)	4,5 (26 ans)	5,5 (30 ans)	4	783	2,5		
11	821				5	821	4		
						6	HEA 1	881	1
							HEA 2	916	1
							HEA 3	963	

\*Indice Majoré

### Exemples d'effets de l'augmentation du point d'indice de 1,2%

L'augmentation fait passer la valeur du point de 55,5635 à 56,2302.

Cela correspond pour un collègue certifié au 6ème échelon à une augmentation de 312 € nets annuelle et pour un collègue agrégé au 11ème échelon une augmentation de 548 € nets annuelle par rapport à son salaire actuel.

## JANVIER 2017

### 1ÈRE REVALORISATION INDICIAIRE

Dès le 1er janvier 2017, dans le 2nd degré, le protocole PPCR prévoit, en contrepartie d'une augmentation de 4 points du traitement indiciaire brut (soit + 15,08 € net\* / mois), une défalque (« abattement ») sur le traitement net de 13,92 € / mois. Cette défalque est forfaitaire et ne renvoie spécifiquement à aucune indemnité ni prime.

Au 1er janvier 2018 viendront s'ajouter 5 points, soit au total 9 points d'indice en un an (34,03€ nets/mois au 1/1/2018) pour une défalque de 32,42€/mois sur le traitement net. C'est donc une opération « blanche » mais qui aura des conséquences positives pour le calcul de la pension de retraite.



## TRANSFERTS PRIME-POINTS

Dès le 1er janvier 2017, au-delà du premier transfert prime-points, une première revalorisation indiciaire a lieu par ajout de points d'indices à chacun des échelons.

Classe normale				Classe normale				
Éch.	INM			Éch.	INM			
1	349 (*)	<b>PROFESSEURS CERTIFIÉS ET CPE</b>		1	379 (*)	<b>PROFESSEURS AGREGÉS</b>		
2	383 (+7)			2	443 (+7)			
3	440 (+8)			3	497 (+8)			
4	453 (+8)			4	534 (+8)			
5	466 (+8)	<b>Hors-classe</b>		5	569 (+8)	<b>Hors-classe</b>		
6	478 (+11)	Éch.	INM	6	604 (+11)	Éch.	INM	
7	506 (+11)	1	516 (+21)	7	646 (+11)	1	679 (+21)	
8	542 (+11)	2	570 (+10)	8	695 (+11)	2	706 (+10)	
9	578 (+11)	3	611 (+10)	9	745 (+11)	3	745 (+11)	
10	620 (+8)	4	652 (+10)	10	791 (+8)	4	791 (+8)	
11	664 (+6)	5	705 (+10)	11	825 (+4)	5	825 (+4)	
		6	751 (+10)			6	HEA 1	885 (+4)
		7	793 (+10)				HEA 2	920 (+4)
							HEA 3	967 (+4)

(\*) Personne n'est plus au 1<sup>er</sup> échelon dès le 1<sup>er</sup> décembre.

NB : Valeurs entre parenthèses = transfert « primes-points » (4 pts) compris.

## Une heure d'information syndicale avec le SNES ?

Les informations concernant les nouvelles carrières et la nouvelle évaluation sont complexes mais essentielles.

Depuis la rentrée, les militants du SNES ont déjà animé de très nombreuses heures d'information syndicales à la demande des établissements. Leur maîtrise du sujet, couplée à leur expérience d'élus siégeant souvent depuis plusieurs années dans les CAPA (notation, avancement d'échelon, hors classe) sont toujours très appréciées des collègues.

Si vous souhaitez que nous venions dans votre établissement il vous suffit de nous contacter :

s3aix@snes.edu

## SEPTEMBRE 2017

### MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE CARRIÈRE

#### Déroulement de carrière

Dans chaque grade, la carrière est parcourue à un rythme commun à tous. La classe normale est unifiée et construite sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans. 30 % des personnels bénéficieront d'une réduction de durée d'un an lors du passage de l'échelon 6 à 7. Il en sera de même lors du passage de l'échelon 8 à 9. Le SNES-FSU revendique le rythme le plus favorable de 20 ans pour tous, mais le ministère a décidé d'un rythme moyen de 24/26 ans maximum.

La hors-classe sera accessible aux personnels ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon depuis 2 ans (7<sup>ème</sup> échelon actuellement). Le ministère indique que le ratio promu/promouvables qui permet, chaque année, de définir le contingent de promotions à la hors-classe sera augmenté pour tenir compte de cette nouvelle plage de promovables avec l'objectif que le nombre de promotions garantisse le parcours d'une carrière sur deux grades pour tous.

#### Classe exceptionnelle

La classe exceptionnelle déplaçonne la fin de carrière, par exemple en ouvrant celle des certifiés vers les indices de l'actuelle hors-classe des agrégés, mais elle est trop restrictive et injuste :

- L'échelon terminal de ce grade est l'échelle-lettre A pour les professeurs certifiés et assimilés (sous la forme d'un échelon spécial), l'échelle-lettre B pour les professeurs agrégés.

- Le volume du grade sera porté progressivement à 10 % de l'effectif total du corps, en sept ans (2 % du corps / an en 2017, 2018, 2019 ; 1 % du corps / an de 2020 à 2023). Au sein du grade, l'accès à l'échelon terminal sera contingenté à 20 % de l'effectif du grade pour les professeurs certifiés et assimilés ; il ne sera pas contingenté pour les professeurs agrégés.

Ce nouveau grade sera accessible selon deux modalités :

- aux personnels ayant au moins atteint le 3<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe (nouvelle carrière) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins 8 ans en éducation prioritaire, ou dans l'enseignement supérieur (post-bac des lycées : STS, CPGE ; PRAG, PRCE), ou en tant que directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (chef de travaux), ou PFA (professeur formateur académique). Ces modalités d'accès seront très inégalitaires d'une discipline à l'autre ;

- à tous les autres personnels ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe. Un maximum de 20 % du contingent annuel sera dévolu à la promotion des personnels ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe.

## TOUS RECLASSÉS AU 1ER SEPTEMBRE 2017

### EN CLASSE NORMALE

Le reclassement se fera à échelon égal.

### EN HORS-CLASSE

Le reclassement se fera à :

- l'échelon -1 pour les professeurs certifiés et assimilés.

Exemple : le 6<sup>ème</sup> échelon actuel de la hors-classe sera renuméroté 5.

- l'échelon -2 pour les professeurs agrégés

Exemple : le 5<sup>ème</sup> échelon actuel de la hors-classe sera renuméroté 3.

Comme dans tout reclassement, il ne peut pas y avoir pour conséquence une baisse de rémunération. Même si le numéro de l'échelon est inférieur, l'indice de rémunération est forcément supérieur à l'ancien.

### DANS UN CAS COMME DANS L'AUTRE

Ce reclassement se fera avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'ancien échelon.

Si cette ancienneté est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur dans le nouveau rythme, alors le reclassement se fera directement à l'échelon supérieur, sans conservation d'ancienneté.



# NOUVELLES CARRIÈRES

SEPTEMBRE 2017

LES NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES

## Un exemple concret

Un collègue au 5<sup>ème</sup> échelon avec 2,5 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> septembre 2017 sera reclassé à l'échelon 6 de la nouvelle carrière à ce 1<sup>er</sup> septembre. Dans la carrière actuelle, il aurait été promu au grand choix à la même date mais aurait attendu 6 mois de plus au choix et 1 an de plus à l'ancienneté.

Un collègue au 7<sup>ème</sup> échelon avec 1 an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> septembre 2017 sera reclassé à l'échelon 7 de la nouvelle carrière à ce 1<sup>er</sup> septembre, en gardant son ancienneté d'un an dans l'échelon. Il sera promu au 8<sup>ème</sup> échelon automatiquement 2 ans plus tard. Dans la carrière actuelle, il aurait été promu au grand choix 1,5 an plus tard, au choix 2 ans plus tard et à l'ancienneté 2,5 ans plus tard. Pour ce collègue l'avancement correspond au rythme du choix mais ces indices de rémunération sont supérieurs à ceux d'aujourd'hui.

Classe normale		
Éch.	INM	Durée (cumul)
1	383 (+34)	1 (1 an)
2	383 **	1 (2 ans)
3	436	2 (4 ans)
4	453	2 (6 ans)
5	466	2,5 (8,5 ans)
6	478	3* (11,5 ans)
7	506	3 (14,5 ans)
8	542	3,5* (18 ans)
9	578	4 (22 ans)
10	620	4 (26 ans)
11	664	

### NOUVELLE CARRIÈRE PROFESSEURS CERTIFIÉS, CPE, PSY-ÉN

Hors-classe			Classe exceptionnelle		
Éch.	INM	Durée	Éch.	INM	Durée
1	578 (+8)	2	1	690	2
2	611	2	2	730	2
3	652	2,5	3	770	2,5
4	705	2,5	4	825	3
5	751	3	5	885	1
6	793		5	920	1
			5	967	

Classe normale		
Éch.	INM	Durée (cumul)
1	443 (+64)	1 (1 an)
2	443 **	1 (2 ans)
3	497	2 (4 ans)
4	534	2 (6 ans)
5	569	2,5 (8,5 ans)
6	604	3* (11,5 ans)
7	646	3 (14,5 ans)
8	695	3,5* (18 ans)
9	745	4 (22 ans)
10	791	4 (26 ans)
11	825	

### NOUVELLE CARRIÈRE PROFESSEURS AGRÉGÉS

Hors-classe			Classe exceptionnelle		
Éch.	INM	Durée	Éch.	INM	Durée
1	745	2	1	825	2,5
2	791	2,5	2	885	1
3	825	3	2	920	1
			2	967	1
			3	1008	1
			3	1062	

## UNE RÉFORME FORTEMENT ÉGALITAIRE

### LA MINISTRE N'ASSUME PAS ?

Dans sa communication, la Ministre présente cette réforme comme la possibilité de gagner plus pour ceux qui sont le plus investis. Pourtant, à l'exception de la classe exceptionnelle, trop restrictive, pour tout le reste de la réforme (parcours de la classe normale et hors classe, c'est-à-dire pour 90% des collègues) c'est exactement l'inverse...

En effet, actuellement un collègue peut mettre 10 ans de plus qu'un autre à parcourir la classe normale. Dans le nouveau système, l'écart maximal est de 2 ans, cet écart a donc été divisé par cinq ! De même avec l'engagement que tous les collègues parcourent au moins deux grades dans leur carrière, l'accès à la hors classe ne sera plus, comme aujourd'hui, l'apanage d'une partie seulement des collègues. Voilà une réelle avancée, mais étrangement la Ministre ne semble pas l'assumer dans sa communication !

\* Réduction d'un an de cette durée pour 30 % des collègues aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> Éch.

\*\* Personne n'est au 2<sup>e</sup> éch. en 2017-2018.

# NOUVELLES CARRIÈRES



JANVIER 2018

2NDE ÉTAPE DU TRANSFERT « PRIMES-POINTS »

Classe normale						
Éch.	INM					
1	388 (+5)					
2	441 (+5)					
3	445 (+5)					
4	458 (+5)					
5	471 (+5)					
6	483 (+5)					
7	511 (+5)	Hors-classe				
8	547 (+5)	Éch.	INM			
9	583 (+5)	1	583 (+5)	Classe exceptionnelle		
		2	616 (+5)	Éch.	INM	
10	625 (+5)	3	657 (+5)	1	695 (+5)	
11	669 (+5)	4	710 (+5)	2	735 (+5)	
		5	756 (+5)	3	775 (+5)	
		6	798 (+5)	4	830 (+5)	
		5	HEA 1	890 (+5)		
			HEA 2	925 (+5)		
			HEA 3	972 (+5)		

PROFESSEURS CERTIFIÉS  
CPE, PSY-ÉN

Classe normale							
Éch.	INM						
1	448 (+5)						
2	498 (+5)						
3	502 (+5)						
4	539 (+5)						
5	574 (+5)						
6	609 (+5)						
7	651 (+5)	Hors-classe					
8	700 (+5)	Éch.	INM				
9	750 (+5)	1	750 (+5)	Classe exceptionnelle			
10	796 (+5)	2	796 (+5)	Éch.	INM		
11	830 (+5)	3	830 (+5)	1	830 (+5)		
		4	HEA 1	890 (+5)	2	HEA 1	890 (+5)
			HEA 2	925 (+5)		HEA 2	925 (+5)
HEA 3	972 (+5)		HEA 3	972 (+5)			
		5	HEB 1	972 (+5)	3	HEB 1	972 (+5)
			HEB 2	1013 (+5)		HEB 2	1013 (+5)
			HEB 3	1067 (+5)		HEB 3	1067 (+5)

PROFESSEURS AGRÉGÉS

Dans la nouvelle carrière, ajout de 5 points à chaque échelon dans le cadre du transfert « primes-points ».

JANVIER 2019

2NDE REVALORISATION INDICIAIRE

Classe normale						
Éch.	INM					
1	390 (+2)					
2	441					
3	448 (+3)					
4	461 (+3)					
5	476 (+5)					
6	492 (+9)					
7	519 (+8)	Hors-classe				
8	557 (+10)	Éch.	INM			
9	590 (+7)	1	590 (+7)	Classe exceptionnelle		
		2	624 (+8)	Éch.	INM	
10	629 (+4)	3	668 (+11)	1	695	
11	673 (+4)	4	715 (+5)	2	735	
		5	763 (+7)	3	775	
		6	806 (+8)	4	830	
		5	HEA 1	890		
			HEA 2	925		
			HEA 3	972		

PROFESSEURS CERTIFIÉS  
CPE, PSY-ÉN

Classe normale							
Éch.	INM						
1	450 (+2)						
2	498						
3	513 (+11)						
4	542 (+3)						
5	579 (+5)						
6	618 (+9)						
7	659 (+8)	Hors-classe					
8	710 (+10)	Éch.	INM				
9	757 (+7)	1	757 (+7)	Classe exceptionnelle			
10	800 (+4)	2	800 (+4)	Éch.	INM		
11	830	3	830	1	830		
		4	HEA 1	890	2	HEA 1	890
			HEA 2	925		HEA 2	925
HEA 3	972		HEA 3	972			
		5	HEB 1	972	3	HEB 1	972
			HEB 2	1013		HEB 2	1013
			HEB 3	1067		HEB 3	1067

PROFESSEURS AGRÉGÉS

Dans la nouvelle carrière, revalorisation des échelons de la classe normale et de la hors-classe inférieurs à l'indice 830.



## COMPARAISON ENTRE ANCIENNE ET NOUVELLE CARRIÈRE

### CERTIFIÉ / CPE AU 4ÈME ÉCHELON AVEC UN AN D'ANCIENNETÉ AU 01/09/2016 (IAC : 445) \*

-01/01/2017, revalorisation indiciaire :  
+ 4 points d'indice soit + 15€/ mois  
(IAC : 449 ; INC : 453).

-01/09/2017, reclassement au 5e échelon :  
+ 17 points d'indice soit + 64€/ mois  
(IAC : 449 ; INC : 466).

-01/01/2019, solde de la revalorisation indiciaire :  
+ 9 points d'indice soit 33€/ mois  
(IAC : 467 ; INC : 476).

-01/03/2020, accès au 6e échelon :  
+ 25 points d'indice soit 93€/ mois  
(IAC : 467 ; INC : 492).

### AGRÉGÉ AU 9E ÉCHELON DE LA CLASSE NORMALE AU 01/09/2016 (IAC : 734) \*

-01/01/2017, revalorisation indiciaire :  
+ 7 points d'indice soit + 26 €/ mois  
(IAC : 738 ; INC : 745).

-01/09/2017, reclassement au 9e échelon (avec conservation de l'ancienneté)  
(IAC : 738 ; INC : 745).

-01/01/2019, solde de la revalorisation indiciaire :  
+ 14 points d'indice soit 52€/ mois  
(IAC : 743 ; INC : 757).

-01/09/2020, accès au 10e échelon :  
+ 8 points d'indice soit 30€/ mois  
(IAC : 792 ; INC : 800).

### CERTIFIÉ/CPE AU 7E ÉCHELON DE LA HORS-CLASSE AU 01/09/2016 (IAC : 783) \*

-01/01/2017, revalorisation indiciaire :  
+ 6 points d'indice soit + 22€/ mois  
(IAC : 787 ; INC : 793)

-01/09/2017, reclassement au 6e échelon (avec conservation de l'ancienneté)  
(IAC : 787 ; INC : 793).

-01/01/2019, solde de la revalorisation indiciaire :  
+ 14 points d'indice soit 52€/ mois  
(IAC : 792 ; INC : 808).

-01/01/2020, accès au 7e échelon :  
+ 29 points d'indice soit 109€/ mois  
(IAC : 792 ; INC : 821).

\* IAC = indice dans l'ancienne carrière ;  
INC = indice dans la nouvelle carrière.

## JANVIER 2020

Le 1er janvier 2020 sera créé un 7e échelon dans la hors classe.

Les personnels au 6ème échelon de la hors-classe et qui auront au moins 3 ans dans cet échelon accéderont automatiquement à ce nouvel échelon.

Une carrière normale se terminera à l'indice 821 alors que la hors classe actuelle plafonne à l'indice 783.

Cela entrainera donc aussi une revalorisation des retraites. Ces évolutions positives ne dépendront plus d'une inspection mais seront automatiques.

Hors-classe		Classe exceptionnelle	
Éch.	INM	Éch.	INM
1	590		
2	624		
3	668	1	695
4	715	2	735
5	763	3	775
6	806		
7	821	4	830
		5	HEA 1
			HEA 2
			HEA 3
			890
			925
			972

## UN NOUVEL ESPACE INDICIAIRE QUELS GAINS ?

Dans le projet du ministère, les gains indiciaires vont au-delà du simple transfert « primes-points ». À l'issue du processus de transition, au 1er septembre 2020, le gain moyen par professeur certifié ou assimilé sera de 475 pts d'indice cumulés (1790€ net) depuis le 1er janvier 2017, en plus du transfert « primes-points » (353 pts pour un professeur agrégé). Ces gains seront issus pour 70 % des mesures indiciaires et pour 30 % de l'accélération de la carrière en classe normale et de la restructuration de la hors-classe. Quelles que soient les situations de carrière, les mesures indiciaires assurent une progression pour tous.

En régime de croisière, ce gain montera à 1 195 pts cumulés (4500€ net) sur la période 2020-2025 (1 059 pts pour un professeur agrégé), soit environ 240 pts en plus chaque année et par professeur certifié ou assimilé (environ 212 pts / an pour un professeur agrégé) toujours en plus du transfert « primes-points ». Ces gains généraux de masse salariale ne sont pas à négliger.

La carrière est restructurée et accélérée avec abolition du rythme le plus lent (ancienneté : 30 ans) et fusion des rythmes actuels grand choix (20 ans) et choix (26 ans) en un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans comportant deux moments de réduction de durée (« accélération ») concernant à chaque fois 30 % des collègues et permettant chacun de réduire d'un an la durée dans l'échelon concerné.

### GAIN ANNUEL MOYEN \*

	Professeur certifié, CPE, CO-Psy	Professeur agrégé
2016-2017	165,44 €	105,79 €
2017-2018	322,22 €	261,55 €
2018-2019	552,38 €	414,23 €
2019-2020	750,50 €	552,36 €
2020-2021	852,43 €	667,64 €
2021-2022	895,12 €	770,36 €
2022-2023	881,72 €	811,46 €
2023-2024	941,25 €	861,62 €
2024-2025	934,18 €	866,58 €
2025-2026	931,20 €	878,62 €

\* Par personne et par an, gain moyen issu du déroulement selon la future carrière comparée avec le déroulement de carrière selon les rythmes actuels. Le calcul inclut les revalorisations indiciaires et les effets du nouveau déroulement de carrière. Il ne prend pas en compte les transferts « primes-points » et n'inclut pas les accès à la classe exceptionnelle



## BILAN INDICIAIRE 2017-2020

Classe normale				PROFESSEURS CERTIFIÉS, CPE, PSY-ÉN						
Échelon	INM 2016	2017-2019	INM au 1/01/2019	Échelon	INM 2016	2017-2019	Échelon	INM au 1/01/2019	Classe exceptionnelle (Création au 1/09/2017)	
1	349	+ 41	390							
2	376	+ 65	441							
3	432	+ 16	448							
4	445	+ 16	461							
5	458	+ 18	476							
6	467	+ 25	492							
7	495	+ 24	519	1	495		1	590	Échelon	INM au 1/01/2018
8	531	+ 26	557	2	560		2	624	1	695
9	567	+ 23	590	3	601		+ 23	2	624	2
10	612	+ 17	629	4	642	+ 26	3	668	3	775
11	658	+ 15	673	5	695	+ 20	4	715	4	830
				6	741	+ 22	5	763	5	890
				7	783	+ 23	6	806	6	925
				Au 1/01/2020 →		+ 15	7	821	7	972
									HEA 1	890
									HEA 2	925
									HEA 3	972

Classe normale				PROFESSEURS AGRÉGÉS						
Échelon	INM 2016	2017-2019	INM au 1/01/2019	Échelon	INM 2016	2017-2019	Échelon	INM au 1/01/2019	Classe exceptionnelle (Création au 1/09/2017)	
1	379	+ 71	450							
2	436	+ 62	498							
3	489	+ 24	513							
4	526	+ 16	542							
5	561	+ 18	579							
6	593	+ 25	618							
7	635	+ 24	659	1	658		1	757	Échelon	INM au 1/01/2018
8	684	+ 26	710	2	696		2	800	1	830
9	734	+ 23	757	3	734		+ 23	3	830	2
10	783	+ 17	800	4	783	+ 17	2	800	3	925
11	821	+ 9	830	5	821	+ 9	3	830	4	972
				6	HEA 1	881	+ 9	4	HEA 1	890
					HEA 2	916	+ 9		HEA 2	925
					HEA 3	963	+ 9		HEA 3	972
									HEB 1	972
									HEB 2	1013
									HEB 3	1067



## LE BILAN PROFESSIONNEL

### LA DÉRIVE DU PROJET D'ÉVALUATION

Le ministère, en mettant en place un bilan professionnel, vise trois objectifs. Faire le point sur ses compétences, servir d'outil pour gérer son parcours professionnel et permettre d'identifier ses besoins. Ce bilan permettrait d'accompagner les personnels dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle et de faire participer les personnels d'inspection et de direction au pilotage pédagogique, au suivi et au conseil. Enfin, ce bilan serait un outil pour reconnaître la valeur professionnelle des personnels dans le cadre d'une gestion différenciée des carrières et pour identifier les personnels susceptibles de s'orienter vers d'autres métiers, missions ou fonctions. Ce bilan devrait être formalisé et envoyé à l'inspecteur et au chef d'établissement 15 jours avant chaque inspection. Il servirait de trame lors des entretiens réguliers avec le chef d'établissement.

Concrètement, l'enseignant devrait expliquer son parcours professionnel puis expliquer en une cinquantaine de lignes la manière dont il perçoit ses compétences pédagogiques dans sa classe, sa manière de s'inscrire dans une dimension collective, ses démarches de développement professionnel, ainsi que ses souhaits éventuels d'évolution...

Le SNES considère que ce bilan professionnel a une double finalité : accompagner et discriminer. Il distille une confusion entre réflexivité sur l'activité professionnelle et perspectives pour changer de mission, de fonction voire de métier. Si ces perspectives doivent pouvoir être discutées par les personnels avec leur hiérarchie, cela doit dès lors se faire dans un cadre qui ne peut être confondu avec celui de l'évaluation. De plus, il n'est pas acceptable qu'un document comportant pour partie un bilan pédagogique des années écoulées depuis la dernière évaluation soit communiqué au chef d'établissement. De surcroît, le ministère a pour but de verser ce bilan au dossier de chaque collègue. Nous refusons la production d'un tel document par les personnels, car il constituerait une charge de travail supplémentaire et conduirait inévitablement à survaloriser les activités périphériques au métier. Il est question dans les dernières discussions avec le ministère d'amoindrir ce document en le renommant « document d'appui ». Le SNES pèsera de tout son poids pour que le ministère y renonce.

Enfin, concernant l'entretien avec le chef d'établissement, il n'est fait nulle part mention ni de son objectif ni d'un quelconque cadrage. Il ne peut en être ainsi.

## PROJET DE RÉFORME DE L'ÉVALUATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

### DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le ministère a mis en chantier une refonte de l'évaluation des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans le cadre des mesures dites « PPCR ». Il indique vouloir changer la nature de l'évaluation en l'orientant d'avantage vers le conseil et l'accompagnement. Le ministère veut aussi tenir compte des modifications apportées au déroulement et à la structure de la carrière des personnels (Cf. pages précédentes) par la mise en place de « rendez-vous » de carrière liés à l'avancement d'échelon et au passage à la hors classe.

Plusieurs groupes de travail auront lieu jusqu'au mois d'octobre, le ministère précisant son projet au fur et à mesure des GT. Le projet présenté ne concerne que les professeurs, à l'exception des professeurs documentalistes. Le ministère indique que les principes et orientations définis pour les personnels enseignants seront déclinés pour les autres personnels, en tenant compte de la spécificité des métiers ou disciplines.

Exit le système actuel de notation administrative et pédagogique, le projet d'évaluation du ministère se décline en deux parties : l'accompagnement des professeurs et l'évaluation lors de rendez-vous de carrière.

L'accompagnement comprend une version collective (équipes disciplinaires, interdisciplinaires, inter degrés...). Les objectifs affichés sont de concevoir et mettre en œuvre des projets pédagogiques, d'accompagner l'évolution des pratiques pédagogiques et d'explicitier les orientations nationales. Il pourrait être mis en place à la demande des équipes, des inspecteurs, des chefs d'établissement ou du conseil pédagogique.

Puis une version individuelle de l'accompagnement dont les objectifs affichés sont de consolider et développer les compétences professionnelles (début de carrière et formation pédagogique, didactique et gestion de classe), d'aider les personnels en difficulté (soit à leur demande soit à la suite de l'entretien professionnel ou de l'inspection) ou de favoriser la mobilité professionnelle (évolution vers des fonctions d'encadrement ou souhait d'élargir son « périmètre fonctionnel » au sein de l'établissement ou de l'académie).

Les rendez-vous de carrière devraient permettre une possible accélération du déroulement de carrière : deux rendez-vous lors de l'avancement d'échelon (passage du 6e au 7e échelon puis passage du 8e au 9e échelon), un rendez-vous lors du passage à la hors-classe. En effet, nous avons obtenu que le passage à la classe exceptionnelle relève seulement d'avis et d'un barème national, mais pas d'inspections ou d'entretiens.

Ces rendez-vous seront identiques et se dérouleront en trois temps : rédaction d'un bilan professionnel (à fournir à l'IPR comme au chef d'établissement), inspection en classe (dont nous serons avertis un mois à l'avance) suivie d'un entretien avec l'inspecteur puis d'un autre avec le chef d'établissement.

La restitution de cette évaluation se fera via une grille nationale d'évaluation et une appréciation littérale de chacun des évaluateurs. Dans cette grille, l'inspecteur et le chef d'établissement auront des items propres (5 pour l'IPR et 3 pour le CE) ainsi que deux ou trois items communs à renseigner. Cette grille, ainsi que les appréciations littérales des évaluateurs primaires sont transmis au professeur qui peut alors porter ses observations. Le recteur attribuera un avis final parmi quatre possibilités. Les avis ne seront pas contingentés. Le professeur peut alors faire appel de son évaluation finale auprès du recteur (CAP de demande de révision). Sur la base de cet avis final, le recteur établira une proposition de liste des promus qui sera soumise à la CAP pour avis consultatif.

## LE PROJET COMPARÉ AU SYSTÈME ACTUEL

### L'ANALYSE DU SNES

Le système actuel est insatisfaisant et inadapté, relevant davantage du jugement que du conseil. Il poursuit deux objectifs inconciliables : l'amélioration des pratiques professionnelles et la gestion différenciée des carrières. Peu et mal cadré, il conduit à des pratiques et des délais d'évaluation très différents le rendant inéquitable et souvent infantilisant. Les critères retenus pour évaluer les professeurs lors des inspections ne sont ni explicites ni transparents. Enfin, l'évaluation pédagogique n'est susceptible d'aucune possibilité d'appel, ce qui renforce le risque d'arbitraire.



Ce système comporte toutefois des garanties : la double évaluation avec prépondérance de l'évaluation pédagogique correspond à notre volonté d'être évalués sur ce que nous considérons comme le « cœur du métier », l'encadrement des notations (par les grilles de référence) laisse une faible marge de manœuvre à l'évaluation administrative, existe enfin la possibilité de contestation de la seule évaluation administrative devant une commission paritaire.

Il est donc nécessaire d'améliorer les modalités d'évaluation, sans recul sur ces garanties et en conquérant de nouvelles, dans la mesure où l'évaluation restera connectée à l'avancement.

Dans l'état actuel du projet du ministère, les principes fixés vont pour une partie d'entre eux dans le bon sens. Ainsi permettre un accompagnement de tous les personnels qui le souhaitent est une ouverture positive. Mais celle-ci doit être corrélée à la mise en place d'une formation continue accessible et de qualité, qui permette de répondre aux besoins des personnels et des équipes.

De plus, le rôle et le fonctionnement des CAP sera modifié par ces nouvelles procédures d'évaluation et d'avancement. Elles voient leurs compétences élargies à l'appel individuel sur l'ensemble de l'appréciation formulée par l'évaluateur statutaire (et non plus seulement à la note administrative, comme actuellement) et donc, de fait, à l'examen de l'ensemble des avis primaires figurant dans la grille d'évaluation. Cela va dans le bon sens.

A l'inverse, l'introduction d'un rapport professionnel instaure une dimension managériale qui ne correspond pas à notre vision des métiers d'enseignement. C'est la raison pour laquelle le SNES refuse sa mise en place.

## ET POUR CETTE ANNÉE

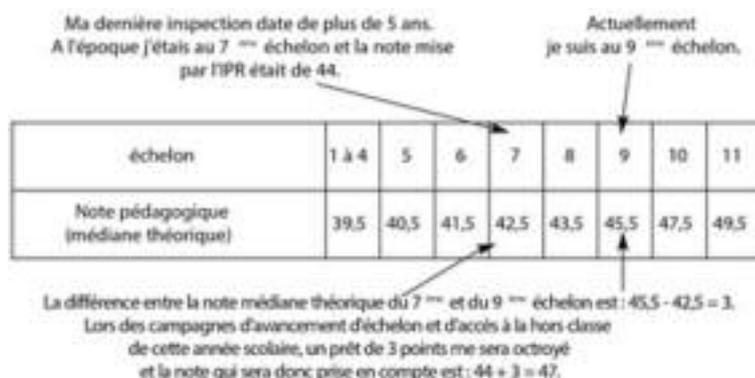
### QUEL DISPOSITIF TRANSITOIRE ?

En attente du nouveau dispositif d'évaluation qui verra le jour l'an prochain, bon nombre de questions restent en suspens cette année quant à notre évaluation. Il y a fort à parier que les inspections se feront rares, car elles ont pour conséquence de donner une note qui entre en vigueur l'année suivante, année où il n'y aura plus de notes.

La note administrative sera probablement maintenue dans les conditions habituelles cette année, mais elle aussi va générer une note l'an prochain dans un nouveau système où la note disparaît. Le système de contestation cette année ne change pas. En cas de désaccord avec les appréciations et/ou la note, il faut d'abord dialoguer avec le chef d'établissement pour en obtenir la modification. Il est utile de se faire accompagner par le représentant du SNES de l'établissement. Si le désaccord persiste, il est possible de contester la note chiffrée auprès du recteur en adressant un courrier par voie hiérarchique. La CAPA du corps est alors saisie et la majorité des contestations aboutissent à des notes relevées. N'hésitez pas à contacter le SNES académique pour des conseils et un suivi de votre dossier par les élus.

L'avancement d'échelon reste lui aussi inchangé pour cette année. Le dispositif de compensation de note pour retard d'inspection que le SNES a obtenu est donc en vigueur pour la dernière année. Les retards d'inspection sont à l'origine de fortes disparités d'avancement entre les disciplines : plus de 20% des certifiés ont une inspection qui date de plus de 5 ans. Les interventions du SNES et des autres syndicats de la FSU (SNEP et SNUEP), en 2013/2014 ont permis de gagner ce dispositif de compensation.

Chaque année scolaire, lors des opérations d'avancement d'échelon ou de hors classe, pour tout collègue dont la note d'inspection date de plus de 5 ans, on obtient un nombre de point égal à la différence entre la note médiane de l'échelon actuellement détenu et la note médiane théorique de l'échelon détenu au moment de la dernière inspection.



## NOTATION DES CPE

PROTÉGEONS NOTRE IDENTITÉ  
PROFESSIONNELLE !

Le cas de révision de notation administrative des CPE démontre que le combat contre l'absorption des CPE dans l'équipe de direction est loin d'être terminé et suscite un fort débat.

Beaucoup de chefs d'établissement évoquent explicitement le problème de « positionnement dans l'équipe de direction » ! Cette situation est malheureusement révélatrice de la tentation, toujours d'actualité, qu'ont un certain nombre de chefs d'établissement d'attirer et de placer le CPE dans la sphère de l'équipe de direction. Le manque de loyauté est également souvent invoqué parmi les griefs. Ajoutons une remise en cause latente de l'horaire de service, souvent sans rapport avec le pavé de notation et marque visible d'incohérence chez certains chefs d'établissement.

Compte tenu des enjeux collectifs, les commissaires paritaires du SNES s'appuieront à présent sur la dernière circulaire sur le métier qui précise clairement notre champ d'action.

Les CPE, très majoritairement contre ce positionnement préjudiciable à l'exercice des fonctions, doivent continuer à être attentif et ne pas hésiter à prendre contact avec les S1 des établissements ou avec les commissaires paritaires académiques car il y a, à l'évidence, grand danger pour la catégorie.



## HORS CLASSE ?

L'accès à la Hors Classe n'est pas ouvert à tous. Il faut être au moins au 7ème échelon de la classe normale et être en position d'activité.

Cette opération ne nécessite plus de candidature, mais la prise en compte de certains diplômes (ou de l'exercice en éducation prioritaire) dans le barème.

Vous devez donc donner les pièces justificatives à votre chef d'établissement pour transmission aux services de la DIPE du rectorat. Attention à respecter le calendrier ci-dessous !

## CALENDRIER HORS CLASSE

### LES ÉTAPES À NE PAS RATER !

#### Avant le 10 novembre :

Joindre par voie hiérarchique à la DIPE, au bureau de votre discipline, la copie de vos éventuels diplômes (maîtrise ou plus). Cette opération est à faire obligatoirement une fois dans le cadre de la campagne hors classe. Elle n'est plus à répéter par la suite.

#### Avant le 31 mars :

Joindre par voie hiérarchique à la DIPE, au bureau des actes collectifs, les bulletins de salaire (un par an suffit) qui vous permettront de justifier de votre exercice antérieur en éducation prioritaire. Voir page centrale. Cette opération, une fois validée par les services, n'est plus à répéter les années ultérieures.

#### Avant mi-janvier :

Actualisation de votre dossier personnel sur l'prof (facultatif, ne dispense pas des étapes précédentes).

#### Entre mi-janvier et mi-février :

Mise des avis par les chefs d'établissement. Ces derniers doivent vous communiquer cet avis, ils doivent justifier par un rapport toute éventuelle baisse par rapport à la précédente campagne.

#### Entre mi-février et fin mars :

Mise des avis des corps d'inspection. Cet avis est visible sur l'prof à partir de mai-juin.

Mi-juin: Groupe de travail Certifiés

Fin juin: CAPA Certifiés

Fin avril : Groupe de travail Agrégés

Début Mai : CAPA Agrégés

27 – 29 juin : CAPN Agrégés

## TRAVAILLER SUR LE BARÈME POUR LA DERNIÈRE ANNÉE ?

Les années précédentes, à l'occasion de groupes de travail, le SNES-FSU avait défendu l'intérêt des promouvables en faisant accepter par l'administration trois modifications de barème afin de le rééquilibrer :

- Le barème des collègues qui sont au onzième échelon de la Classe Normale a été augmenté de 5 points. Ces collègues sont le cœur de cible de la promotion à la Hors Classe car ils ont épuisé les possibilités d'avancement dans la Classe Normale. Ce sont eux qui tirent le bénéfice financier le plus important de cette promotion, en particulier quand ils sont au onzième échelon depuis plus de 3 ans. C'est un pas important vers la Hors Classe pour tous.
- Le barème des collègues qui sont au dixième échelon a également été bonifié de 5 points après 3 ans d'ancienneté, et même de 10 points après 5 ans d'ancienneté. Ce dispositif a été proposé par le SNES FSU comme filet de sécurité pour des collègues qui ont eu des carrières incomplètes (en particulier les femmes, ou des collègues qui ont été victimes de longues maladies) sans pour autant avoir démerité. Il doit permettre de leur garantir un passage à la Hors Classe avant qu'ils ne partent en retraite. Cela représente également un pas important vers la Hors Classe pour tous. Et nous nous en félicitons.
- Enfin, les collègues qui ont exercé 5 années ou plus en éducation prioritaire (il faudra fournir les bulletins de salaire pour attester de services anciens) auront droit à 10 points de plus dans le barème, en guise de reconnaissance de la pénibilité de ces affectations. Ces points peuvent se cumuler avec les 10 points déjà alloués à des collègues qui exercent actuellement en éducation prioritaire, si les périodes considérées ne se chevauchent pas.

Grâce à ces évolutions, l'académie d'Aix Marseille a vu l'année dernière plus de 80% des 11ème échelon accéder à la Hors Classe, ce dont le SNES-FSU se félicite. Il reste toutefois des collègues du 10ème échelon, proches de la retraite qui n'arrivent pas à accéder au tableau de promotion, malgré le nouvel équilibre du barème. C'est pourquoi le SNES-FSU s'engage à faire de nouvelles propositions à l'administration cette année, afin de permettre à un maximum de collègues de partir en retraite avec le bénéfice de la Hors Classe.

Dès l'année 2018, la Hors Classe, considérée comme un second grade pour tous les certifiés, sera accessible selon de nouvelles modalités, fixées nationalement.

LES ELEMENTS DU BAREME POUR L'ACCES A LA HORS CLASSE DES PROFESSEURS CERTIFIES ET CPE		
Notation	Note administrative /40	<i>Si votre inspection date de plus de 5 ans, votre note pédagogique a été revalorisée. (Voir sur aix-snes.edu rubrique hors classe)</i>
	Note pédagogique /60	
Parcours de carrière	Certifiés Classe Normale	10 pts/ech. : ech.7 à 10 35 pts : ech. 11
	Professeurs bi-admissibles	10 pts : ech. 7-8 -9-11 30 pts : ech. 10
	Ancienneté dans les ech. 10-11	5 pts : 3 ou 4 ans 10 pts : 5 ans et +
	Mode d'accès dans le dernier échelon	10 pts si passage au choix ou grand choix à l'ech. 11
Qualifications	Titres et diplômes <i>(non cumulables entre eux)</i>	6 pts : BAC +4 8 pts : BAC+5 10 pts : BAC+8
	Grille de référence des avis : avis du corps d'inspection et avis du chef d'établissement	Très favorable, Favorable, Sans opposition, Défavorable
	Parcours et investissement professionnels	Bonification Points Recteur <i>Les points Recteur ne sont attribués qu'à l'issue de la CAPA Hors Classe Certifiés.</i>
Affectations	Si affecté en REP au moment de la demande	10 pts : 5 ans d'ancienneté *
	Si affecté en REP, ZEP ou APV pendant sa carrière	10 pts : 5 ans en continu *

\* Ces 2 bonifications se cumulent à condition que les périodes soient distinctes



## HORS CLASSE DES CERTIFIÉS

### LE SNES DÉFEND LA PROMOTION POUR TOUS LES COLLÈGUES EN FIN DE CARRIÈRE !

Depuis plusieurs années, le SNES priorise la promotion à la Hors Classe des collègues qui ont fini leur carrière en Classe Normale.

Lors de la création de la Hors Classe des certifiés et CPE en 1989 (à l'issue de l'action du SNES pour la revalorisation), la grille indiciaire de la Hors Classe et les règles de reclassement ont été construites comme une poursuite de carrière après la Classe Normale. Le nombre d'emplois de Hors Classe était contingenté (15% du corps), et les promotions n'étaient essentiellement possibles que sur des emplois libérés par les départs à la retraite. D'où la nécessité d'assurer une rotation rapide sur ces emplois.

Depuis 8 ans, le nombre de promotions n'est plus calculé de la même manière, mais avec un ratio, qui a augmenté jusqu'en 2009 suite à nos mobilisations : le nombre de promotions est actuellement de 7% du nombre de promouvables. Ce ratio pourrait permettre de promouvoir tous les collègues en fin de carrière et proches de la retraite, sauf démerite avéré.

C'est bien là la priorité du SNES qui s'est mobilisé aussi au niveau national dans le cadre des négociations sur les nouvelles carrières : passer les dernières années de sa carrière au 11ème échelon de la Classe Normale représente une perte sur le salaire de 55 000 euros sur 10 ans d'activité. A cela s'ajoute la différence de pension, sur une vingtaine d'années de retraite, entre un collègue ayant fini sa carrière au 11ème échelon de la Classe Normale et un collègue ayant atteint le 6ème échelon de la Hors Classe, qui est de plus de 65 000 €. Si celui-ci a atteint en outre le 7ème et dernier échelon de la Hors Classe, cette différence passe à plus de 100 000 €. A l'inverse, chaque substitution d'un collègue ayant fini sa carrière en Classe Normale par un collègue qui n'est toujours qu'au 10ème échelon, permet à l'Etat d'économiser 43 000 euros pendant 10 ans sur la masse salariale.

La Hors Classe doit être un élément de la revalorisation de nos métiers, et non un levier de dévalorisation qui, sous couvert d'accélération de la carrière de quelques-uns, permettrait de réduire la masse salariale. C'est bien dans cette perspective que le SNES a participé aux négociations sur les nouvelles carrières, qui accent l'accès à la Hors Classe pour tous.

## HORS-CLASSE DES AGRÉGÉS

### BILAN TRÈS POSITIF APRÈS LA CAPN

Si, avec 82 promus cette année en CAPN, notre académie subit un recul, c'est qu'il ne restait plus beaucoup de collègues « cœur de cible de la promotion », à savoir ceux ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans le 11e échelon. C'est le fruit d'un travail pugnace des élus académiques et nationaux depuis des années pour faire valoir à l'administration le principe de carrière. Les élus du SNES sont en particulier les seuls à :

- Voir l'ensemble du tableau au niveau académique et au niveau national, et à défendre les équilibres pour que cette promotion bénéficie en priorité aux collègues qui en tireront un bénéfice financier, en particulier pour leur retraite.

- Lire attentivement des dossiers de collègues sur l'ensemble de leur carrière au Rectorat, de manière à faire améliorer leur avis recteur en CAPA.

Cette année nous avons encore engrangé des avancées en CAPA et en CAPN en faisant promouvoir, en plus des collègues avancés dans le 11e échelon :

- Des collègues dans le 10e échelon proches de la retraite.

- Des collègues au 11e échelon ayant plus de 3 ans dans le 11e échelon avec un avis Très Honorable du Recteur : pour beaucoup d'entre eux il s'agissait d'un avis par défaut faute de regard des évaluateurs. Parmi eux, un grand nombre était dans le supérieur.

- Des collègues récemment agrégés par liste d'aptitude, ayant plus de 3 ans dans le 11e échelon et ayant plus de 60 ans.

L'année 2017 sera la dernière avant PPCR. En douze ans de hors-classe « au mérite » les élus du SNES peuvent se féliciter d'avoir fait reculer ce qui dans ce mérite ne relève pas des éléments objectifs d'évaluation de la carrière dans son intégralité, au profit de la prise en compte de la carrière : le bénéfice est pour tous puisqu'aujourd'hui la quasi-totalité des collègues agrégés ayant une carrière complète dans la classe normale peuvent accéder à la hors-classe.

Les élus du SNES continueront à être attentifs à ces principes après 2017. Leur travail en commissions paritaires se nourrit du soutien de la profession que ce soit par les votes aux élections professionnelles ou par les adhésions.

## CPE

### LA HORS CLASSE POUR TOUS

Le SNES défend son objectif de hors classe pour tous : dans les groupes de travail d'élaboration du barème, le SNES a revendiqué, et obtenu, la valorisation des services effectués en éducation prioritaire et des bonifications d'ancienneté de sécurité pour les collègues aux carrières incomplètes sans avoir démerité.

Pour autant, la hors classe doit d'abord bénéficier aux personnels en fin de carrière (11ème, puis 10ème, ...), sans tenir compte de la notion de mérite.

Cette année, seuls deux collègues au 11ème échelon n'ont pas été promus. Il est évident que les avis conditionnant l'appréciation rectorale sont déterminants.

Pour faire bouger les lignes dans l'intérêt de la catégorie, le SNES a souligné la minceur de la frontière entre différents types d'avis, très favorable et favorable notamment, mais qui fait toute la différence, ou encore l'année de l'inspection.

Le SNES poursuivra néanmoins son action pour la hors classe pour tous et les évolutions sur l'évaluation et la carrière vont dans ce sens.

La mise en place du PPCR va déterminer trois rendez-vous de carrière (voir pages 3 à 9) où il ne faudra pas laisser la main aux seuls chefs d'établissement. Nous nous battons pour que les critères nationaux d'évaluation soient ceux du métier, et que l'évaluation soit assurée par des IPR issus du corps des CPE et en nombre suffisant. Le SNES FSU est dans l'attente d'un groupe de travail spécifique à ce sujet.

### Permanence CPE

Lundi 14H/18H

### Stage CPE

Jeudi 1er décembre – 9H/17H  
Collège Darius Milhaud – Marseille



## CYCLE TERMINAL

### TOUTES LES HEURES SE VALENT

En lycée, l'empilement de dispositifs variés (groupes, TP, TD, classes parallèles, AP...) avait progressivement rendu illisible le calcul des services et l'habileté de certains chefs d'établissement leur permettait de distribuer les heures de chaire à leur gré. La prise en compte de toutes les heures de façon identique dans la ventilation et le calcul des pondérations a remis en 2016-2017 de l'équité et de la transparence dans le fonctionnement. Mais cela reste insuffisant et le SNES-FSU revendique une pondération plus conséquente, et étendue aux professeurs de français en Seconde.

## PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

### FAIRE APPLIQUER LE DÉCRET !

A cette rentrée, 2 axes nécessitent la mobilisation : que le décret 2014 sur les ORS s'applique pour sans interprétation ni restriction de la part de la hiérarchie et que le chantier de la refonte de la circulaire de missions - crucial pour la profession - soit l'occasion d'une réelle reconnaissance du rôle pédagogique des professeurs documentalistes.

Les professeurs documentalistes ont un service de 36 heures, décomptées pour 30 heures au CDI, auxquelles s'ajoutent 6 heures de relations avec l'extérieur. Le décret prévoit qu'une heure d'enseignement est comptée pour deux heures dans les trente heures, sachant qu'aucune HSA n'est possible. Les sections syndicales SNES-FSU des établissements seront aux côtés des professeurs documentalistes pour obtenir l'application de cette règle.

En REP+, les heures spécifiques d'enseignement doivent être pondérées.

## REP+

### UNE JUSTE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL ACCOMPLI !

Les collègues exerçant en éducation prioritaire expriment depuis longtemps leur besoin de temps pour travailler de façon collective et le SNES a toujours porté cette revendication. La pondération a pour but d'y répondre en prenant en compte le travail « invisible » : cela ne doit pas conduire à la multiplication des réunions, les équipes doivent garder la main sur leur travail. Pour la première fois au mouvement 2016 on observe une inversion de la tendance en REP+ : les équipes semblent se stabiliser davantage, preuve que c'est bien de temps que les collègues ont besoin.

## OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES DE SERVICE

Le décret 2014 régissant les obligations de service des enseignants et les circulaires d'application est entré en vigueur à la rentrée 2015. Le statut de fonctionnaire y est clairement réaffirmé et les pires dérives (annualisation sur 1607 heures) ont été évitées. Les ORS des différents corps sont demeurées inchangées (15 heures pour les agrégés et 18 heures pour les certifiés). Si on peut se satisfaire des pondérations en cycle terminal et en REP+, on constate tout de même que la grande majorité des collègues, en lycée et en collège hors éducation prioritaire, n'a bénéficié d'aucun allègement de leur service. Abaisser les maxima de service pour tous reste une revendication essentielle, que le SNES-FSU continuera de porter.

### Quelles situations donnent droit à un allègement du service ?

Pour qui ?	Situations	Quotité	Commentaires
<b>Allègements prévus par le décret pour tous les personnels enseignants y compris les TZR en AFA ou remplacement et personnels en service partagé, contractuels</b>	Exercice en REP +	Chaque heure de l'ORS est comptée pour 1,1	Un certifié qui assure 16,5 h d'enseignement bénéficie d'une pondération de 1,65. Son service est donc décompté $16,5 \times 1,65 = 18,15$ et il perçoit 0.15 HSA. (Limité aux 15h ou 18h de l'ORS. 1h = 1,1)
	Cycle terminal	1h -> 0,1 de pondération	Toutes les heures se valent. (Limité à 1heure)
	Exercice en BTS	0,25 de pondération 1h = 1,25	Pas de plafonnement. (Cumulable avec la précédente)
	Exercice sur 3 établissements	Réduction d'1h	Cette décharge n'est plus soumise à la décision locale, elle s'impose, à la condition que les 3 établissements appartiennent à des cités scolaires différentes.
	Exercice partagé sur 2 communes non limitrophes	Réduction d'1h	(Non cumulable avec la précédente)
	Heure de vaisselle	1h	Collège 8 h sans aide de labo
<b>Allègements facultatifs relevant de l'autonomie d'établissement donc de la répartition de la DGH</b>	- Cabinets, labos - Coordonnateurs - Référénts TICE, culturel, décrochage scolaire...	1/2h à 1h	Le SNES revendique que ces missions fassent l'objet d'une décharge. Le décret le prévoit mais les directives ministérielles privilégient le système des IMP.

## IMP

### QUELLE RÉPARTITION ?

Les Missions particulières et les indemnités afférentes sont une première reconnaissance d'un travail réel. Il s'agit de missions déjà reconnues (labo de sciences, cabinet d'histoire...) et d'autres existantes mais jusqu'ici exercées bénévolement (coordination disciplinaire en particulier).

L'attribution des IMP relève de l'autonomie, ce que le SNES ne cesse de dénoncer. Un volume global est alloué à l'établissement, qui doit ensuite être distribué à partir de l'unité de base : 1250 euros (taux moyen d'une HSA de certifié). L'indemnité peut être d'un quart, d'un demi, d'un double ou d'un triple taux.

Le SNES n'est pas favorable à cette dernière indemnité, considérant que si la tâche est si lourde, elle doit faire l'objet d'une décharge. Là encore, les choix des équipes doivent être prépondérants, contre certaines pratiques managériales.

Aucune « lettre de mission » ne peut être établie par le chef d'établissement et les équipes doivent s'appuyer sur le cadrage des circulaires pour garantir l'équilibre et la transparence dans la répartition des IMP.



## SALAIRES ET INDEMNITÉS

### Les indemnités de remplacement (ISSR)

Quand ai-je droit aux ISSR ?

Nature de votre affectation	Dans votre étab. de rattachement	En dehors de votre étab. de rattachement
A l'année dès la rentrée	NON	NON
A l'année après la rentrée	NON	OUI
Sur un remplacement de courte durée	NON	OUI

Les ISSR sont mises en paiement automatiquement, à la signature du procès-verbal d'installation. Vérifiez les sommes en demandant un double de la déclaration faite par le secrétariat de votre établissement d'exercice. Sur la fiche de paye, l'ISSR correspond à la rubrique « indemnités journalières. C'est une indemnité forfaitaire et pas un remboursement de frais. (Mémo SNES TZR 2016 page 22). Un TZR assurant un demi-service en AFA et un demi-service avec des remplacements successifs a vocation à percevoir l'ISSR.

Depuis 2008, le rectorat paye les ISSR aux TZR pour qu'ils acceptent des AFA hors-zones que le décret de 99 ne rend légalement pas possibles, mais cette mesure est un pis-aller car si elle en dédommage quelques-uns (plutôt mal d'ailleurs), son prix réel est un affaiblissement des zones.

### Le droit à la pondération

Ces heures de décharges statutaires étaient remises en cause par le Ministère et le rectorat depuis le jugement du Conseil d'Etat du 14/10/2009, considérant que les TZR dérogent aux statuts de 1950 car il est de leur nature d'effectuer de tels déplacements. Le SNES s'est battu pour le retour au paiement de ces heures et les nouveaux décrets instaurent dès cette rentrée 2015 que tout service effectué sur deux communes non limitrophes ou sur trois établissements (quelle que soit leur localisation) donne droit à une heure de réduction de service : si vous effectuez 18 heures devant élèves dans les conditions, alors votre service est de 17h plus 1HSA. Vérifiez bien vos VS !!!

### Les frais de déplacement en AFA

Les frais de déplacements sont pris en charge en AFA si l'établissement d'exercice ne se situe ni dans la commune du RAD ni dans la commune de résidence familiale (ni dans une commune limitrophe à celles-ci si elles sont correctement desservies en transports en commun). Saisissez l'application DT-Ulysse sur le site de l'académie. L'inscription au BA depuis 2009 des modalités de remboursement est un acquis de la lutte du SNES académique, qui a été complétée par une 2e victoire donnant lieu à la rédaction ministérielle de la circulaire n° 2010134 du 3 août 2010. Le taux d'indemnisation était celui du tarif SNCF, il le reste si les transports en commun permettent sans difficulté les déplacements nécessaires. Si cependant ce n'est pas le cas, sur autorisation du chef d'établissement d'utiliser son véhicule (et cette autorisation n'est pas rétroactive, donc à faire dès la rentrée), le taux d'indemnisation sera celui de la Fonction Publique, deux fois plus avantageux, agrémentée de frais de repas.

### Impôt sur le revenu et ISSR

L'ISSR n'a pas à apparaître dans le revenu imposable puisqu'il s'agit d'une indemnité correspondant à des contraintes réelles et sans rapport avec les frais occasionnés par les remplacements. Sauf si vous faites une déclaration aux frais réels. Il faut alors comptabiliser vos frais de déplacements ou vos ISSR comme des revenus - et appliquer le barème kilométrique de l'administration fiscale (plus avantageux) pour calculer votre abattement.

### L'ISOE et les obligations entre deux suppléances

Elle est versée à taux plein aux TZR. Si vous êtes prof principal elle est versée au prorata du nombre de jours de service.

D'autre part, c'est la responsabilité du chef d'établissement du RAD de définir vos missions pédagogiques (soutien, suivi individualisé, études dirigées dans votre discipline) - ou de ne pas le faire. Le rectorat demande désormais que ces activités soient formalisées par un état de service ne pouvant dépasser 18h pour un certifié. En aucun cas le CDI ne peut être imposé.

### En cas de service incomplet

Vous pouvez être amené à le compléter si votre chef d'établissement vous le demande, dans l'établissement d'exercice (Cf. note de service 99-152, article 2), par des tâches pédagogiques dans votre discipline, sans prise en charge de cours traditionnels.

### Un service en SEGPA ou LP

Ces postes doivent être pourvus par des personnels qualifiés ou, à défaut, au moins volontaires. Or si la continuité du service public doit être assurée, le respect de nos qualifications aussi. Par conséquent un certifié ne peut pas refuser d'aller en LP ou en SEGPA mais la bivalence ne peut pas lui être imposée, comme l'affirment clairement les nouveaux statuts.

## COMMENT SE DÉFENDRE ?

Faire respecter ses droits peut conduire à saisir le Tribunal Administratif. Le SNES dispose d'une cellule juridique pour accompagner des collègues dans des procédures contentieuses individuelles (pour faire annuler des affectations manifestement illégales, pour obtenir des indemnités non versées et les dommages et intérêts afférents).

Elles ne doivent cependant pas être engagées à la légère car certaines décisions peuvent se retourner non seulement contre le plaignant mais nuire à toute la profession. Elles complètent donc mais ne remplacent pas l'action syndicale, souvent plus efficace, plus rapide et dont les acquis profitent à tous, comme par exemple la systématisation du remboursement des frais de déplacement pour les TZR en AFA obtenue par le SNES en 2009.

Bref, en cas de problème, un réflexe : le SNES !

### Permanence TZR

Jeudi 14H/18H

### Stage TZR

Mardi 15 novembre - 9H/17H  
Lycée Victor Hugo – Marseille

## TEXTES OFFICIELS

Les textes définissant les statuts, droits et obligations des TZR sont rigoureusement les mêmes que pour les autres professeurs titulaires du second degré :

- Loi 83-634 chapitre III art. 12 modifié par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 – art. 3 pour les droits et obligations des fonctionnaires.
- Décret 2014-940 du 20 août 2014, Circulaire d'application 2015-057 du 29 avril 2015, Décret 2015-475 du 27 avril 2015 relatif à l'indemnité pour mission particulière (IMP) et Circulaire d'application 2015-058 du 29 avril 2015 pour les obligations réglementaires de service.
- Décret 99-823 du 17 septembre 1999 et La note de service 99-152 du 7 octobre 1999 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement.

Ils sont déclinés académiquement dans :  
- Bulletin Académique n° 314 du 14 septembre 2014 sur les frais de déplacement.  
- Bulletin Académique n°316 du 28 septembre 2015 sur le remplacement.



## RÉDUIRE OU INTERROMPRE SON ACTIVITÉ

	Disponibilité	Congé parental	Temps partiel	Congé formation
<b>Conditions de la demande</b>	<p>Tout fonctionnaire peut interrompre son activité, sans perdre son statut : il faut adresser la demande au recteur, sans date limite officielle. La disponibilité est de droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour donner des soins à un conjoint ou partenaire de PACS, un enfant, un ascendant, suite à un accident ou une maladie grave,</li> <li>- pour élever un enfant de moins de huit ans</li> <li>- pour suivre un conjoint ou partenaire de PACS éloigné,</li> <li>- pour adopter un enfant</li> <li>- mandat d'élú local</li> </ul> <p>Elle peut aussi être accordée pour convenances personnelles.</p>	<p>Ce congé est de droit pour le père ou la mère dans les 3 ans après la naissance de l'enfant. Il doit être pris par périodes de 6 mois renouvelables (adresser la demande au recteur par voie hiérarchique au moins un mois avant la date de début souhaitée. Demande de renouvellement ou de réintégration à formuler deux mois avant la fin du congé.</p> <p>Un non titulaire doit compter un an d'ancienneté au minimum à la date de naissance de l'enfant et la réintégration doit être demandée un mois avant le terme du congé, par lettre recommandée.</p>	<p>La demande doit être déposée tôt dans l'année (en général avant décembre) pour la rentrée suivante (demande tardive possible pour les mutés à l'intra ou pour un temps partiel de droit). Le temps partiel doit être compris entre un 1/2 temps et un temps plein. Pour les enseignants, la quotité doit être formulée en nombre d'heures de service entières.</p> <p>Temps partiel de droit : pour élever un enfant de moins de 3 ans, pour donner des soins à son conjoint, un enfant à charge ou un ascendant. La quotité de service est alors de 50% ; 60%, 70% ou 80%. Il est de droit pour raison de santé sur avis du médecin de prévention. Le temps partiel peut être annualisé et la rémunération est lissée.</p>	<p>Etre titulaire ou non-titulaire en position d'activité, justifiant de 3 ans de service effectif à temps plein.</p> <p>Le nombre important de demandes par rapport au contingent alloué (environ 1000 pour 50 !) a conduit à l'élaboration d'un barème prenant en compte l'échelon, l'antériorité de la demande et l'âge, avec un maximum de 30 points entre 40 et 50 ans. Les égalités de barème (maximum 80 points) étant très nombreuses, le départage se fait au bénéfice des plus âgés.</p>
<b>Rémunération</b>	<p>C'est le contraire de la position d'activité : on ne perçoit plus de rémunération. On peut exercer une activité rémunérée seulement si elle est compatible avec le motif de la disponibilité (convenances personnelles, suivre le conjoint) mais il convient d'en informer par écrit le recteur.</p>	<p>Le congé n'est pas rémunéré, mais il peut ouvrir droit à l'allocation complémentaire de la Caf : CLCA pour les enfants nés ou adoptés avant 2015 ; PreParE pour les enfants nés depuis le 1<sup>o</sup> janvier 2015.</p> <p>Les conditions varient entre le premier enfant et les suivants : se reporter au supplément à l'US <i>Le point sur les salaires</i>.</p>	<p>La rémunération perçue correspond à la quotité travaillée, sauf entre 80 et 90% où le temps partiel bénéficie d'une "sur-rémunération" : quotité réelle de service <math>\times 4/7 + 40</math>. Pour un certifié qui effectue 15 h (soit 83.33 %), la rémunération est donc de <math>83.33 \times 4/7 + 40 = 87.61</math> %. La quotité de rémunération est appliquée au traitement, à l'isoe part fixe. L'isoe de professeur principal est versée complètement. Pour enfant de moins de 3 ans complément de la Caf (Complément de libre choix d'activité ou prestation partagée d'éducation de l'enfant) : se reporter au supplément à l'US <i>Le point sur les salaires</i>.</p>	<p>Le bénéficiaire du CFP ne perçoit pas son "salaire" mais une indemnité forfaitaire égale à 85% du brut et de l'indemnité de résidence correspondant à son échelon au moment du départ en CFP (maximum indice 650). En sont déduites la CRDS, la CSG, la CES et la retenue pour pension civile (cette dernière sur l'intégralité du brut de référence).</p> <p>Les adhérents MGEN doivent se signaler auprès de leur caisse pour continuer à cotiser. Le versement de l'indemnité est soumis à la production de l'attestation mensuelle d'assiduité à la formation.</p>
<b>Conséquences sur la carrière et la retraite</b>	<p>La carrière est bloquée, on ne cotise plus pour la retraite, on perd son poste (réintégration dans l'académie d'origine avec participation au mouvement intra).</p>	<p>L'avancement se fait à la réintégration sur la base de la moitié de la durée du congé. Depuis 2003 ces périodes sont validées pour la pension comme un temps plein. Le poste est perdu à la 3<sup>o</sup> demande donc au bout de 18 mois. Une bonification est accordée sur le barème de mutation intra-académique.</p>	<p>Les périodes de temps partiel comptent comme celles à temps plein pour l'avancement. Pour la retraite, les périodes de temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans sont validées pleinement.</p> <p>Pour les autres temps partiels, voir l'article <i>temps partiel et retraite</i> de ce numéro.</p>	<p>La durée du CFP est prise en compte dans l'ancienneté de poste, de service et d'échelon. La retenue pour pension civile ouvre la totalité des droits pour la retraite. Le bénéficiaire du CFP retrouve son poste à l'issue du congé. Il s'engage à rester au service de l'Etat pendant une durée égale au triple de la durée du congé (donc 30 mois pour un congé de 10 mois).</p>

### Congé de formation professionnelle : urgent !

Le bulletin académique relatif au congé de formation professionnelle pour l'année 2017/2018 est paru le 19 septembre. L'inscription se fait obligatoirement du 26 septembre au 14 novembre via le serveur académique intranet : <https://appli.ac-aix-marseille.fr/conform>

Pour en savoir plus : <https://www.aix.snes.edu/Conge-formation-professionnelle.html>



## POSTES ADAPTÉS ET AMÉNAGEMENTS DE POSTES

Devant la chimère des secondes carrières, les postes adaptés ou aménagements de postes sont souvent les seules solutions que l'administration propose aux collègues en difficulté oubliant son devoir de prémunir ses agents des risques pour leur santé.

Les postes adaptés peuvent prendre la forme d'un emploi autre que l'enseignement : administratif, CDI...et parfois préparer à une reconversion. Les aménagements de postes peuvent consister en une adaptation des horaires, un allègement de service (jusqu'au tiers d'un ORS, tout en gardant la totalité du traitement), une mise à disposition d'équipement spécifique ou une assistance humaine. Même si le nombre d'heures allouées par le rectorat reste très insuffisant, il ne faut surtout pas hésiter à les demander. Pour cela, il est nécessaire de rencontrer les médecins de prévention du Rectorat ([ce.sante@ac-aix-marseille.fr](mailto:ce.sante@ac-aix-marseille.fr)).

Transmission des demandes de poste adapté ou d'aménagement de poste : les candidatures (dossier administratif en trois exemplaires + dossier médical sous enveloppe cachetée) sont à adresser par voie hiérarchique à la DIPE avant le 16 décembre (BA N°716 du 19/09/2016).

Les commissaires paritaires du SNES seront présents pour accompagner tous les collègues qui en feront la demande.

## MUTATION ET CAS MÉDICAUX

Les demandeurs de mutation peuvent bénéficier de bonifications au titre d'une priorité médicale. Cette bonification de 1000 points est accordée au cours du groupe de travail de vérification des barèmes sur avis du médecin-conseil du Rectorat sur certains vœux pour le mouvement inter-académique et/ou intra-académique : dans les deux cas, il s'agit de faciliter une affectation de nature à améliorer les conditions de vie et d'exercice professionnel, en lien avec l'état de santé. Cette bonification peut être acceptée au titre de l'agent, de son conjoint ou d'un enfant. Rien n'est prévu pour les ascendants, ce qui entraîne de nombreuses situations douloureuses. Le dossier médical doit être fourni au moment de la demande de mutation.

Attention ! Depuis le mouvement 2014, il est obligatoire d'être détenteur de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pour que la demande soit recevable. Les personnels concernés doivent donc faire dès maintenant les démarches auprès de la Maison du Handicap (MDPH) pour l'obtenir.

Les militants du SNES-FSU vous accompagnent dans la constitution et le suivi de votre dossier, n'hésitez pas à contacter la permanence spécialisée.

## CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Vous avez droit à 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement (complété éventuellement par la MGEN à hauteur de 77% du brut) pendant une période de 12 mois consécutifs appréciée au jour le jour sur une période de référence mobile. Ainsi, pour un congé démarrant le 05 octobre 2016, l'administration regarde la période allant du 04 octobre 2015 au 05 octobre 2016 inclus pour calculer le nombre de jours de congé maladie dont vous avez déjà bénéficié. Vous percevrez ainsi l'intégralité de votre salaire tant que, pendant la période de référence d'un an précédant le nouveau congé, vous n'avez pas bénéficié de trois mois de congé maladie.

Après 6 mois d'arrêt consécutif, l'administration peut éventuellement demander une expertise. Un arrêt de 6 mois peut donner droit à une reprise à temps partiel thérapeutique. Donné pour 3 mois renouvelables, on ne peut en bénéficier qu'une seule fois dans sa carrière. Pour certaines pathologies et dès que l'arrêt atteint les 3 mois, il vaut mieux demander à bénéficier d'un congé longue maladie ou longue durée.

## BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Chaque année sont organisés des recrutements sans concours pour les BOE. Les candidats sont recrutés pour un contrat d'un an (deux ans pour les CO-Psy) et titularisés ensuite après un entretien avec un jury. Pour candidater, un dossier est à renvoyer au Rectorat généralement en février (un bulletin académique le précisant devrait paraître en octobre).

Les militants du SNES sont à vos côtés pour vous accompagner dans vos démarches, jusqu'à la titularisation et au-delà, n'hésitez pas à nous contacter !

## UN ENJEU MAJEUR

Certains maux ne sont plus aujourd'hui niés dans l'Éducation Nationale. Les personnels osent davantage parler de leurs difficultés et la mise en place des CHSCT a permis de mettre en discussion les sujets les plus gênants pour notre administration : « souffrance au travail », « burn out », « suicide » ... Ces mots ne sont plus tabous.

Mais il reste encore à développer une véritable culture de la santé au travail et, pour notre employeur, à respecter ses obligations. Prendre en compte toutes les dimensions du métier, restaurer le pouvoir d'agir et travailler à prévenir les risques pour la santé : tels sont les nouveaux défis à relever. Ils nous concernent tous.

Le secteur santé du SNES-FSU est à vos côtés, tout au long de l'année pour vous conseiller et vous accompagner, dans vos démarches. Les élus SNES vous représentent dans les commissions de réforme et les CHSCT. Portons ensemble la parole des professionnels sur leur métier.

### Permanence Santé

Lundi et mardi 14H/18H

### Stage Santé au travail

Jeudi 12 janvier – 9H/17H – Lycée  
Emile Zola – Aix en Provence

## ACTION SOCIALE

Elle est en grande partie menée par la CAAS (Commission Académique d'Action Sociale) dans laquelle siègent des représentants des organisations syndicales et de la MGEN. Parmi les différents dispositifs proposés figurent notamment des aides et des prêts à taux zéro à solliciter auprès des assistantes du service social des personnels. Nos militants peuvent vous aider dans vos démarches. Vous pouvez également consulter la page d'information qui figure sur le site de l'académie :

<http://smarturl.it/caas>

## PROTECTION COMPLÉMENTAIRE MENACÉE

Notre Ministère doit procéder au printemps prochain à un nouveau référencement pour « labelliser » deux organismes de protection sociale complémentaire. Les discussions ont débuté pour élaborer un cahier des charges. Le SNES se mobilise pour que les offres proposées soient les plus solidaires possibles et pour une protection qui ne soit pas à plusieurs vitesses au détriment de ceux qui en ont le plus besoin.



## LE POINT SUR LE CHÔMAGE

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation. Un jour cotisé correspond à un jour indemnisé. L'agent contractuel doit avoir travaillé au moins 122 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 28 derniers mois, (36 mois pour les plus de 50 ans). Il bénéficiera de 24 mois au plus d'indemnisation s'il a moins de 50 ans, 36 mois dès 50 ans. Le montant de l'ARE ne peut être inférieur à 57% du salaire de référence. Le calcul de l'indemnisation se fait sur les 12 derniers mois de rémunérations soumises à contributions.

Pour accélérer la constitution du dossier de retour à l'ARE, poursuivez le pointage au Pôle Emploi. Sinon, comme le versement du chômage est effectué par le rectorat, il faut d'abord obtenir de votre gestionnaire la fiche jaune de l'employeur. Votre gestionnaire doit compléter cette fiche et la transmettre au Pôle Emploi qui vous remettra un dossier et prononcera un rejet (Gardez une photocopie !). Ce dossier doit enfin être transmis à votre gestionnaire avec le rejet de Pôle Emploi pour percevoir l'ARE !

### Permanence Non titulaires

Mercredi 14H/18H

### Stage Non titulaires

Mercredi 30 novembre 9h/17h  
Collège JC Izzo – Marseille

## OBLIGATIONS DE SERVICE

### ALLÈGEMENT POUR TOUS !

Le décret de 2016 permet enfin que les contractuels bénéficient des maxima, pondérations et allègements de service ainsi que le SNES et les syndicats de la FSU l'ont exigé depuis la parution du décret du 20 août 2014. Cependant l'heure de décharge sur deux établissements de deux communes différentes ou trois établissements est refusée aux collègues à temps incomplet.

Le SNES et la FSU agiront pour corriger cette injustice !

## ACCÈS À LA TITULARISATION

### POUR UN VRAI PLAN DE TITULARISATION !

Le serveur SIAC2 est ouvert jusqu'au jeudi 13 octobre 2016 à 17h pour l'ensemble des concours de la session 2017. L'envoi des dossiers RAEP en double exemplaire, devra obligatoirement être effectué par voie postale en recommandé simple au plus tard le lundi 30 novembre 2016, le cachet de la poste faisant foi. Plus d'infos sur : <https://www.aix.snes.edu/Concours-internes-et-recrutements,2280.html>

Cette année encore, les conditions d'accès à l'interne (3 ans de services publics et une licence) et au réservé restent inchangées, le ministère s'étant contenté de prolonger le dispositif Sauvadet jusqu'en 2018, sans modifier les conditions d'éligibilité. Pour le concours réservé, il faudra donc 4 ans d'ancienneté dont au moins 2 avant le 31 mars 2011 ou 2013, être en poste entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ou 2013 pour une quotité supérieure ou égale à 70%. Le SNES poursuivra sa lutte pour que les non titulaires en CDI et les plus anciens puissent entrer directement en année de stage, et pour tous les autres, en poste ou au chômage, que le seul critère retenu soit celui d'une ancienneté de 4 ans à la date de clôture des inscriptions.

## LE DÉCRET D'AOÛT 2016

### DES CHANGEMENTS ESSENTIELS

Suite aux luttes et amendements de la FSU, le décret 2016-1171 offre un certain nombre d'avancées : recrutement pour toute la durée effective du remplacement, abrogation de la vacation, évolution de la rémunération, formation et accompagnement, obligations réglementaires de service, indemnités, évaluation à l'instar des fonctionnaires... Autant de mesures qui réduisent l'arbitraire et les contournements de droit pratiqués dans de nombreux rectorats.

Plus d'infos sur : <https://www.aix.snes.edu/Non-titulaires-un-decret.html>

Si la FSU, majoritaire en CCP dans notre académie, avait déjà obtenu une grille indiciaire très favorable avec avancement automatique, alors que la loi prévoyait un entretien professionnel, celle-ci n'avait pu être appliquée qu'aux agents en CDI.

Le SNES et les syndicats de la FSU ont œuvré depuis pour la réparation de cette injustice, et se saisiront de la parution de ce nouveau décret et des arrêtés du 29 août 2016 pour améliorer la grille indiciaire des CDI qui doit s'appliquer aux CDD afin de garantir l'égalité de traitement de tous !

## LE CONTRAT

### LA VIGILANCE S'IMPOSE !

Le contrat vous lie à votre employeur. Il vous faut donc bien en vérifier les termes avant signature : votre durée et temps de travail, rémunération, indemnités, congés payés et accès au CDI dépendront de votre vigilance – et de la nôtre, si vous nous sollicitez ! Tous ces éléments doivent être mentionnés dans les trois premiers articles de votre contrat qui doit commencer par les références aux lois et décrets précisant vos droits et obligations. Suite aux amendements déposés par le SNES dans le cadre des négociations sur le décret paru en août 2016, la vacation a été abrogée. Par conséquent, la vacation ne peut plus être prétextée pour l'éviction du CDI. De même, le décret mentionne bien que lorsque l'agent est recruté pour toute l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Dans les autres cas, le contrat doit être conclu pour la durée du besoin à couvrir.

De même, le Rectorat ne peut vous imposer la signature d'un avenant abaissant le temps de travail figurant sur votre contrat, sauf rare justification d'une réduction des besoins dans votre discipline. Veillez également au paiement des heures supplémentaires, souvent non inscrites : le chef d'établissement doit les saisir dans sa base informatique, afin d'en informer le Rectorat. Enfin, la période d'essai équivaut à 2 mois pour une année, mais ne peut être exigée en cas de renouvellement. Si besoin, contactez-nous, nous interviendrons d'urgence !

## LES VACANCES SCOLAIRES ENFIN PRISES EN COMPTE !

La prise en compte des vacances scolaires s'apparentait souvent à un véritable parcours du combattant. La ténacité de la FSU a permis que les vacances soient enfin prises en compte dans les contrats des agents. Le décret de 2016 prévoit expressément que l'échéance du contrat d'un agent employé pour un besoin couvrant l'année scolaire, est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Dans les autres cas, le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir.

Ainsi, dès cette année, si le besoin existe avant et après des petites vacances, le contrat doit les prendre en compte. Il en est ainsi pour les contrats à l'année qui doivent intégrer les congés estivaux.



## CPE

### DES EMBELLIES POUR LA CARRIÈRE

Le ministère, lors d'une audience accordée au SNES FSU annonce de nombreuses nouveautés : PassEducation, hausse du nombre d'emplois de CPE prévue au budget 2017 et amélioration de leur perspective de carrière... Le SNES-FSU veillera à la mise en œuvre de ces mesures. Il sera aussi vigilant au respect de l'application de la circulaire sur les missions, notamment des 35h.

Après une progression toute relative de leurs effectifs de 2012 à 2015, les Conseillers principaux d'éducation n'ont plus bénéficié de créations d'emploi. Suite aux multiples relances du SNES-FSU, le ministère nous confirme envisager une reprise des créations d'emplois de CPE pour le budget 2017. Le SNES-FSU considère que c'est une urgence pour faire face aux enjeux éducatifs actuels et pour améliorer l'accueil et l'encadrement des élèves mais aussi les conditions de travail des CPE. Les constats sont sans appel quant au besoin de renforcer les équipes dans un contexte où le périmètre de la vie scolaire s'étend : renforcement de la sécurité dans et aux abords des établissements face à la menace terroriste, parcours citoyen de l'école primaire à la Terminale, accent mis sur les valeurs démocratiques et républicaines et sur la lutte contre les discriminations, revitalisation de la vie collégienne et lycéenne et de l'animation socio-éducative (pause méridienne augmentée au collège), renforcement du lien école/famille, lutte contre le décrochage scolaire... Autant de champs éducatifs qui mobilisent des équipes souvent en difficulté pour être présentes sur tous les fronts.

L'actualisation des missions des CPE en août 2015 a répondu à une demande de qualité éducative. L'alignement de leur indemnité sur la part fixe de l'ISOE des certifiés et l'augmentation du ratio de promotions à la hors classe ont constitué des chantiers importants pour la catégorie dans lesquels le SNES-FSU s'est fortement engagé. Mais cette dynamique pour le métier n'a pas encore montré tous ses effets sur le terrain. Le SNES-FSU reste d'une grande vigilance notamment sur la question du temps de travail et du respect des 35 heures hebdomadaires (qui nécessite des créations de postes), sur le concours et les contenus de formation des stagiaires.

**Permanence AED**

Lundi et mardi 14h/17h

## AED, AESH

Votre rôle dans l'établissement est fondamental et pourtant votre situation vous fragilise : recrutement par le chef d'établissement, contrats renouvelables, charge de travail dans les vies scolaires suite aux suppressions de postes... Le respect de vos missions et de vos droits est donc une nécessité.

Pour vos problèmes quotidiens, dans chaque établissement, un représentant du SNES-FSU sera toujours là pour vous soutenir. Des élus AED de la FSU vous représentent aussi lors des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) pour défendre les situations individuelles en cas de licenciement ou de sanctions disciplinaires.

AESH, le nouveau contrat a ouvert une possibilité de « CDIisation » pour ceux d'entre vous ayant exercé pendant 6 ans les fonctions d'AVS. Ce statut est cependant loin d'être satisfaisant, la grande majorité des AESH sont employés à 75% d'un temps complet alors que les textes stipulent que l'administration ne peut les recruter à une quotité inférieure à celle qu'ils avaient précédemment en qualité d'AVS.

Nous continuons à revendiquer que tous AED ou AESH exerçant en Education Prioritaire aient la même indemnité que les autres personnels.

## EAP

Pour la deuxième année consécutive, aucun nouvel étudiant n'est recruté comme EAP pour cette rentrée. Si ce statut n'est pas celui que revendique le SNES pour les étudiants qui se destinent à l'enseignement, il a ouvert une porte, bien vite refermée dans notre académie.

A la rentrée 2016, le renouvellement des contrats en cours exige les conditions suivantes : bourse sur critères sociaux, attestation d'inscription en L2, L3 ou M1, âge limite de 25 ans à la date de signature du renouvellement du contrat. (Les étudiants sont éligibles jusqu'à la veille du jour où ils atteignent leur 26 ans -ou 31 pour les étudiants handicapés). Le contrat EAP est conclu pour une durée de 12 mois, renouvelable dans la limite totale de 36 mois. De fait à cette rentrée, seuls les étudiants entamant leur troisième année sont encore en poste. Les ex-EAP lauréats des concours d'enseignant et de CPE bénéficient d'une bonification pour leur barème de mutation lors de leur première affectation en tant que titulaire.

Le SNES a œuvré pour améliorer les conditions d'emploi des étudiants boursiers ainsi recrutés, qui perçoivent un salaire et une bourse de service public, en particulier pour leur temps de présence dans l'établissement, limité à neuf heures. Il a pesé pour imposer le fait que les EAP sont d'abord des étudiants, en « préformation », sous la responsabilité d'un tuteur, et que l'on ne saurait exiger d'eux qu'ils remplissent des missions qui relèvent d'autres catégories (professeurs, AED, AVS...).

## CORPS UNIQUE DE CO-PSY

### DE NOUVELLES AVANCÉES !

Il aura fallu plus de 18 mois de discussions, parfois âpres, et d'arbitrages délicats pour définir le contour et les missions du nouveau corps des Psy-EN, auxquels s'appliquera la grille des professeurs certifiés. Conformément aux engagements pris par la Ministre, le décret doit être publié à l'automne 2016. Il doit donc être examiné par le Conseil d'État en urgence, afin que la sortie du texte soit bien effective en novembre au plus tard.

La création de ce nouveau corps acte la reconnaissance des missions que les Co-Psy accomplissent quotidiennement mais qui ne figuraient dans aucune circulaire officielle jusqu'à présent. Ce nouveau corps maintient les deux spécialités « conseiller d'orientation » et « psychologue » ce qui a constitué un point d'appui pour nos revendications sur le plan indemnitaire.

Ainsi, la transposition aux corps d'éducation et d'orientation de PPCR doit être discutée dans le cadre d'un groupe de travail à l'automne. Grâce à la nouvelle architecture du corps unique, les actuels CO-Psy auront accès à la hors classe et les mesures PPCR s'appliqueront au corps de psychologues de l'EN, comme à tous les autres personnels, dès 2017.

Les négociations se poursuivent et le SNES sera vigilant pour que le nouveau décret tienne compte de toutes les nouvelles dispositions (droit au retour en formation, convention Etat / Région sur le décrochage, convention pour le SPRO...).

Consultez notre journal « spécial septembre 2016 » pour les Co-Psy sur notre site national : <http://www.snes.edu/12-pages-special-septembre-2016-Des-psychologues-dans-l-Education-Nationale-Une.html>

## CIRCULAIRE « INDEMNITÉS REP » POUR LES CO-PSY

### UNE VICTOIRE DU SNES !

Lors des discussions sur l'attribution des indemnités REP et REP +, le SNES a défendu que contrairement à ce qui se passait pour les ZEP, les CO-Psy soient bien concernés, quelle que soit la quotité de temps passé dans l'établissement. La liste des établissements REP et REP + est fixée par l'arrêté du 30 Janvier 2015 et a été publiée au BO N° 6 du 5 février 2015. Cette disposition figure en toutes lettres : « Les personnels sociaux et de santé qui ne font pas l'objet d'une affectation en école ou établissement ainsi que les conseillers d'orientation psychologues dont le secteur d'intervention comporte au moins un REP ou REP+ bénéficient d'une indemnité forfaitaire dont le taux est identique à celui de l'indemnité de sujétions REP. », soit 1734 euros (JO du 31 Aout 2015).



## PENSION DE RÉVERSION

En cas de décès d'un fonctionnaire en activité ou retraité, le conjoint survivant bénéficie d'une pension de réversion, égale à 50% de la pension perçue par le fonctionnaire retraité ou de la pension liée aux droits acquis si le décès survient en activité.

La pension de réversion est versée sans condition d'âge ni de ressources.

Elle peut le cas échéant être partagée entre plusieurs bénéficiaires séparés ou divorcés, au prorata de la durée du mariage.

Le PACS n'ouvre pas droit à la pension de réversion.

Le conjoint qui se remarie ou vit « en état de concubinage notoire », perd son droit à pension de réversion.

Les enfants orphelins bénéficient également d'une pension jusqu'à l'âge de 21 ans. : 10% pour chaque enfant de la pension du fonctionnaire décédé si le conjoint bénéficie de la réversion à 50% ; 50% pour l'ensemble des enfants + 10% par enfant s'il n'y a pas de conjoint survivant.

Les mêmes règles s'appliquent à la RAFF.

### Exemple concret

M. est née en février 1955. Elle termine sa carrière de certifiée à l'indice 783 (HCL éch. 7), soit un TB de 3625 €. La DSB requise est de 165T. Elle pourra partir à 62 ans donc février 2017.

A cette date, elle totalisera 158T cotisés dans la fonction publique et a un enfant né en 1980 pour lequel elle a pris son congé de maternité : 4T de bonification.

Total DSB 162T. Il lui manquera donc 3T, qui vont générer  $3 \times 1.125 = 3.375\%$  de coefficient de décote.

1° calcul  $(162/165 \times 75\%) \times 3625 \text{ €}$ .  
Soit  $(0.98 \times 75\% = 73.5\%) \times 3625 = 2664 \text{ €}$

2° calcul  $2664 \times 3.375\% = 89.91 \text{ €}$ , qu'il faut déduire du 1° calcul,

Soit  $P = 2664 - 89.91 = 2574.09 \text{ €}$  brut (soit 2291 € net, une fois déduits les 11% de cotisations).

### Et la surcote ?

Les militants qui assurent la permanence retraites en calculent peu ! Une majoration de 1.25% est appliquée sur les trimestres cotisés depuis 2009 au-delà de la DSB et de l'âge légal de départ.

## LE POINT DE VUE DU SNES-FSU

L'allongement de la durée de cotisations, la disparition de la CPA, associés à des conditions d'exercice dégradées rendent nos fins carrières particulièrement pénibles et conduisent pourtant certains collègues à choisir entre rester en poste alors même qu'ils ont atteint l'âge légal et qu'ils « n'en peuvent plus », ou se résoudre à une pension réduite. Pour le SNES-FSU, revenir à un nombre de trimestres compatible avec l'âge réel d'entrée dans le métier et à un âge de départ fixé à 60 ans, instaurer des pré-recrutements permettant de valider les années d'étude pour les élèves fonctionnaires, supprimer la double peine que représente la décote, instituer des aménagements de fin de carrière de type CPA ou des dispositifs permettant aux collègues d'accomplir une partie de leur service autrement que sous la forme « d'heures de cours en classe entière », garantir l'accès à la hors-classe pour tous prévu par le PPCR : voilà les leviers pour que la retraite soit la digne continuité de la vie professionnelle.

L'état d'une société se mesure à la place qu'elle fait à ses jeunes et aussi au sort qu'elle fait à ses retraités. Pour le SNES-FSU, les deux bouts de la chaîne se tiennent : permettre aux anciens de partir à la retraite plus tôt dans de bonnes conditions, c'est offrir des postes aux plus jeunes.

## CALCULER SA RETRAITE

### Première étape, avant décote ou surcote

- déterminer la durée de services et bonifications (DSB) requise en fonction de son année d'ouverture des droits.
- déterminer le nombre de trimestres de services et bonifications effectués (N)
- déterminer le traitement brut indiciaire (TB) : celui de l'échelon, grade et corps détenu pendant les six derniers mois. (Il n'est pas nécessaire que ces six derniers mois aient été travaillés à temps complet.)
- calculer la pension (P) avec la formule suivante :  $P = (N/DSB \times 75\%) \times TB$

Sont pris en compte pour le calcul de N :

- Les services effectifs de titulaire et de stagiaire dans la fonction publique ; les années d'IPES effectuées depuis le 1/10/1960 sont assimilées à des années de stages.
- Les services militaires.
- Les années d'école normale effectuées après l'âge de 18 ans (comptent également les périodes effectuées avant 18 ans comme stagiaire) ; les années en centre de formation PEGC, PT, PTA et CO-Psy sont valables au titre de l'article 135 de la loi 2001-1275 du 28 décembre 2001, s'il y a eu à l'époque prélèvement de retenues pour pension (justificatif demandé).
- Les années de non- titulaires si elles ont fait l'objet d'une validation.
- Les congés de maladie, maternité, longue durée, de longue maladie, de formation professionnelle.
- Les années d'études, si elles ont fait l'objet d'un rachat.
- Les bonifications pour enfant né, adopté ou accueilli avant le premier janvier 2004 à condition d'avoir interrompu ou réduit son activité pendant au moins deux mois : une annuité par enfant (justificatifs demandés).

La réduction d'activité dans le cadre du temps partiel de droit est admise dans les conditions suivantes :

- au moins 4 mois à 50 %
- au moins 5 mois à 60 %
- au moins 7 mois à 70 %

Le taux de pension est plafonné à 75 % du traitement brut.

Ce plafond peut être relevé à 80 % du fait des bonifications.

### Deuxième étape, avec la décote (réforme Fillon 2003)

Si la durée d'assurance est inférieure, tous régimes confondus, à la durée requise (DSB), une décote est appliquée, plafonnée à 20 trimestres.

La décote s'annule à la limite d'âge ou à un âge pivot. L'âge pivot évolue en fonction de la limite d'âge et de l'année d'ouverture des droits (AOD). Par exemple, 65 ans pour les personnels nés avant le 1° juillet 1951 ; 67 ans pour ceux nés en 1955.

### Calcul du coefficient de décote

1/ Déterminer le nombre de trimestres manquants : différence entre la durée d'assurance et l'âge pivot ou entre la durée d'assurance et la DSB (retenir le nombre de trimestres le plus petit).

2 / Ce nombre de trimestres est multiplié par le taux de décote (de 0.75 pour la génération 1951 à 1.25 pour la génération 1953 et au-delà) le résultat est le « coefficient de décote » qui va diminuer le premier calcul de pension.

### Formule

1er % du calcul de la pension X coefficient de décote = 2ème % de calcul de la pension, diminuée par la décote. Il faut déduire du montant de la pension 6.6% au titre de la CSG, 0.5% de la RDS, 0.30% au titre de la CASA (contribution additionnelle pour la solidarité et l'autonomie) et 4% environ pour les adhérents MGEN, soit un total de 11%.

Notons que l'augmentation de la valeur du point d'indice en juillet 2016 et février 2017 a un effet immédiat sur le calcul des pensions à venir.



## PPCR : QUEL IMPACT POUR LES RETRAITES ?

Avec la mise en place des mesures PPCR, le mode de calcul de la pension de retraite ne change pas. En revanche, les revalorisations indiciaires, les transferts « primes-points », la mise en place des « nouvelles carrières », vont modifier le salaire brut qui sert de base au calcul. Les effets de la revalorisation indiciaire de juillet 2016 et de février 2017 sont immédiats, de même que le premier transfert primes-points de janvier 2017 pour les départs à la rentrée scolaire 2017.

Précisons que la règle des 6 mois ne sera pas un obstacle pour bénéficier de la revalorisation du point d'indice. Par exemple, pour un collègue parti au 1<sup>er</sup> septembre 2015, au 7<sup>o</sup> échelon de la hors-classe, à l'indice 783, le traitement brut retenu pour le calcul de la pension était de 3625,52. Au 1<sup>er</sup> septembre 2016, il est de 3647,20, (avec les +0.6% de juillet). Au 1<sup>er</sup> septembre 2017, il serait de 3671,82 avec la seule revalorisation du point d'indice de 1.2% ; il sera de 3720.16 si on y ajoute le passage de l'indice 783 à l'indice 793, ce qui représente un gain de presque 100 euros.

Toutes ces mesures ne doivent pas faire oublier les reculs liés aux différentes réformes, qui ont eu pour conséquences des baisses notables des pensions : entre 2010 et 2015, un collègue parti à 62 ans avec un nombre de trimestres identique a perdu 500 euros bruts sur sa pension.

## LA RETRAITE EN 2016

La loi du 22 janvier 2014 a fixé les dispositions de départ en retraite pour les générations nées à partir de 1958, portant à 167 trimestres la durée d'assurance pour un départ à 62 ans (depuis la génération 1955). La durée d'assurance (nombre de trimestres tous régimes confondus) augmente progressivement pour passer de 167 T (génération 1958) à 172 T (génération 1973). Cela fait mécaniquement augmenter le nombre de trimestres de décote (1.25% par trimestre) pour tous ceux qui souhaiteront partir à l'âge légal sans avoir atteint la DSB requise. Le résultat sera une baisse accrue des pensions. En 2016, un fonctionnaire actif cotise à hauteur de 9,94% au titre de la retraite.

Il est bon de rappeler que la situation des agents qui, faute de remplir les conditions pour percevoir une pension leur permettant de vivre dignement, souhaitaient cumuler un emploi et la perception de leur pension, s'est dégradée au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : jusqu'au 31 décembre 2014, il était possible de liquider et de percevoir sa pension au régime général dès qu'on avait atteint l'âge légal, tout en continuant à exercer sa mission dans le service public et à cumuler des droits, afin de supprimer ou diminuer la décote si on ne possédait pas le nombre de trimestres cotisés pour prétendre au taux plein ou pour acquérir une surcote.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, il n'est plus possible de continuer à cumuler des droits dans le régime de la fonction publique si on liquide une pension dans un autre régime (et inversement) : un agent qui liquiderait l'une de ses pensions avant d'avoir accompli le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension sans décote, et continuerait à travailler, verrait sa durée d'assurance figée à la date de la première liquidation. Dans ce cas, pour éviter la décote, il devrait travailler jusqu'à sa limite d'âge (ou jusqu'à l'âge d'annulation de la décote pour les agents nés jusqu'en 1957) ! Le dispositif de validation des services auxiliaires s'est également éteint au 1er janvier 2015.

## TEMPS PARTIEL ET COTISATIONS RETRAITES

Le choix d'exercer à temps partiel n'est pas sans conséquences sur sa retraite. Si le temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans est comptabilisé comme du temps plein en durée de services et bonifications, les autres temps partiels sont proratisés, sauf en cas de « surcotisation ». Ce dispositif permet de « compenser le différentiel de cotisation par rapport au temps plein. Il est coûteux et doit être envisagé avec précautions : les personnels en milieu ou fin de carrière peuvent y avoir intérêt pour éviter de perdre des trimestres. Pour les plus jeunes, les risques de modification des règles au cours de leur carrière peuvent rendre ce choix plus aléatoire ! Le taux de cotisation sur le salaire brut est de 9.78% en 2016. Le taux de surcotisation va de 11.71% pour un temps partiel à 90% à 20.69% pour un mi-temps ; il s'applique sur le salaire à temps complet.

Exemple : un enseignant souhaite exercer à 80%. Il percevra une rémunération égale à 85,70 % de celle que perçoit un agent exerçant à temps plein. Si le traitement brut de ce dernier est de 1000,00 €, le professeur percevra 857,00 €. S'il ne demande pas à surcotiser, il versera au titre de la pension civile la somme de 83.81 € (857x 9.78% en 2016). S'il demande à surcotiser, il versera 139.5€ (1000,00 € x 13.95 %, taux pour un TP à 80%).

La retraite additionnelle de la Fonction Publique est alimentée par les prélèvements (5% salarié, 5% employeur) sur les rémunérations accessoires – primes (hors NBI), indemnités, heures supplémentaires... – depuis 2005. Les montants cotisés, déclarés annuellement par l'employeur, sont convertis en points, calculés pour chaque année.

L'ouverture des droits est subordonnée à la condition que le bénéficiaire ait atteint l'âge légal et ait été admis à la retraite au titre du régime des pensions civiles. La demande de RAFP est à faire en même temps que la demande de pension.

La prestation est servie sous forme de rente viagère, sauf si le nombre de points acquis est inférieur à 5125. Dans ce cas, la prestation est servie sous forme d'un capital, à la date d'effet de la retraite, en un ou deux versements. A titre indicatif, pour un bénéficiaire né en 1953 et partant au 1er janvier 2016, totalisant 5500 points, la rente mensuelle est de 21.25 euros.

Si cette RAFP est une juste reconnaissance du travail accompli, elle peut être aussi une incitation à faire des heures sup !

## PRÉPARER SA RETRAITE

L'année de ses 35, 45, 55 ans, chaque agent reçoit un relevé de situation individuelle. Ceux qui sont nés en 1956 et 1961 vont recevoir une EIG, estimation indicative globale, récapitulant les droits acquis et proposant plusieurs simulations selon l'âge de départ.

Ces documents doivent être vérifiés et conservés. Si vous constatez des erreurs (périodes non validées) il faut contacter le service des retraites du rectorat ; les bonifications soumises à la production de justificatifs n'y figurent pas.

2 ou 3 ans avant l'âge de départ, établir un dossier d'examen des droits à pension, en fournissant toutes les pièces justificatives.

Un an avant la date de départ souhaitée, déposer son dossier complet de demande d'admission à la retraite, y compris RAFP et prendre rendez-vous avec les militants du SNES (lundi, mercredi et vendredi après-midi) qui vous aideront dans vos démarches.

### Attention :

-pour un départ au 1<sup>er</sup> septembre, le dossier doit être déposé avant le 15 juin de l'année précédente.

- tout dépôt du dossier au-delà de ces délais peut entraîner un retard dans le versement de la pension.

-il faut cesser son activité le dernier jour du mois travaillé pour éviter toute interruption de revenu : exemple, cessation d'activité le 31/12, perception de la pension au 01/01.





www.antiagal.agency - 02029 - Photo © Hervé Thouroude. Document non contractuel.



MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

mgen <sup>★</sup>

MUTUELLE  
SANTÉ  
PRÉVOYANCE

# J'AI CHOISI MGEN

" Quand on est sportif de haut niveau, la santé c'est essentiel. Et se sentir bien protégé est un réel avantage sur le chemin de la victoire. C'est pourquoi je ne m'entoure que des meilleurs. Pour son engagement, pour sa solidarité, pour la performance de sa protection santé et la qualité de son accompagnement, j'ai choisi MGEN."

**MARTIN FOURCADE, Champion du Monde et Champion Olympique de biathlon.**

mgen.fr

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Fila, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité  
MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.

SNES AIX-MARSEILLE N°379 - OCTOBRE 2016

Publication du SNES Aix - Marseille

12 Place du Général De Gaulle - 13001 Marseille

Tél : 04 91 13 62 80 - Fax : 04 91 13 62 83 s3aix@snes.edu

Directeur de publication : L. Tramoni

Comité de rédaction : C. Chevê et C. Fuchs

Crédit photo : Robert Terzian - Conception et design : ER²

Périodique inscrit CPPAP 1219 S 05 476 - Dépôt légal : 4 février 2016

ISSN 0395-384X

Tiré à 10000 exemplaires - Prix : 2 euros



**UNE BANQUE  
CRÉÉE PAR  
DES COLLÈGUES,  
ÇA CHANGE TOUT.**



Credit photos : plainpicture/Fancy Images/Maskot/OJO.

## MA BANQUE EST DIFFÉRENTE, CEUX QUI LA GÈRENT SONT COMME MOI.

**Crédit  Mutuel**  
**Enseignant**

**CRÉDIT MUTUEL ENSEIGNANT AIX-AVIGNON-MARSEILLE**

1, BOULEVARD SAKAKINI - TÉL. : 0 820 02 56 49\* - COURRIEL : 07901@CREDITMUTUEL.FR  
6, PLACE JEANNE D'ARC - 13100 AIX EN PROVENCE - TÉL. : 0 820 30 01 85\* - COURRIEL : 0790101@CREDITMUTUEL.FR  
20, BOULEVARD SAINT-ROCH - 84000 AVIGNON - TÉL. : 0 820 22 69 90\* - COURRIEL : 0790102@CREDITMUTUEL.FR

\*0,19 € TTC/min.