

Supplément spécial « *Carrières* »

Le paritarisme : un outil de contrôle trop démocratique ?!

À compter du 01/01/2020, toutes les instances traitant de la mobilité des personnels (en premier lieu les mutations inter et intra mais aussi la question des détachements de catégorie A) sont supprimées...

Au 01/01/2021, ce sont les CAP (commissions administratives paritaires) sur la gestion des carrières qui vont suivre le même chemin...

Ce qui gêne, assurément, c'est que **les CAP et les FPM (formations paritaires mixtes) sont ou étaient des instances de contrôle démocratique**, exercé par des élu(e)s, sur les actes administratifs de gestion des personnels. **Elles ne sont ni des lieux de cogestion, ni des chambres d'enregistrement.**

Examen des projets de l'administration, rectification des erreurs, dépistage des oublis, respect du statut et des droits individuels et collectifs, propositions d'améliorations dans le respect des règles communes... **La lutte contre les tentatives d'arbitraire, le combat pour la justice et l'équité**

de traitement n'ont pas eu l'heur de plaire au gouvernement qui remet totalement en cause le sens et la fonction du paritarisme.

Il faut donc que dès maintenant les collègues comprennent comment marchent les différentes étapes de carrières et de mutations pour qu'ils puissent se tourner vers nous pour faire des recours auprès du rectorat, du ministère.

Il n'y qu'ainsi que nous pourrons garder notre fonction de contrôle de la gestion de l'administration et faire en sorte qu'**aucun passe-droit** d'aucune sorte ne soit utilisé par l'administration.

Nous devons réussir à conserver la démocratie que ce gouvernement plus que tout autre auparavant tente de nous enlever. Au quotidien, le SNES-FSU met tout en œuvre pour restaurer l'attractivité de nos métiers et conquérir des gains supplémentaires pour nos salaires et nos carrières.

C'est collectivement que nous y parviendrons !

Jean-Claude Richoilley

Secrétaire académique du SNES-FSU Reims,
 Responsable du secteur emploi
 Enseignant en Histoire-Géographie
 au collège Henri Guillaumet de Mourmelon-Le-Grand
 Élu au CTA, à la CAPN et à la CAPA des certifié-es

Olivier Lefort,

Secrétaire académique du SNES-FSU Reims,
 Responsable du secteur emploi
 Enseignant en Mathématiques
 au Lycée Paul Verlaine de Reims
 Élu à la CAPA des certifié-es

Reims le 5 novembre 2019

Sommaire

p.1 : Edito	p.4 : contestation de l'avis
p.2 : PPCR et classe normale	p.4 : Hors-Classe
p.3 : Le rendez-vous de carrière	p.5-6 : Classe Exceptionnelle

PPCR : parcours professionnels, carrières et rémunérations

Historique

Il s'agit du **décret n°2017-786 du 5 mai 2017**.

Il a pour objet de mettre en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations des corps enseignants et d'éducation de l'enseignement scolaire.

Il agit à différents niveaux : nouveaux rythmes d'avancement, nouvelles évaluations des personnels et nouveau grade (classe exceptionnelle).

Son application progressive depuis 2017 a permis plusieurs avancées en terme de carrière : augmentation progressive des rémunérations à chaque échelon et mise en place de nouveaux débouchés de carrière.

Auparavant, il y avait 8 moments de différenciation entre collègues en classe normale, avec tous les déséquilibres constatés chaque année suivant les académies, les disciplines, les établissements, le sexe ! Aujourd'hui, il en perdure 3 (pendant la classe normale) beaucoup plus en-

cadrés et surtout obligatoire pour tous la même année et au bon moment pour la promotion (avant, certains collègues passaient à l'ancienneté faute d'inspection ou d'une inspection trop tardive...). **Pour le SNES-FSU c'est encore trop mais c'est néanmoins une avancée notable pour que l'avancement soit déconnecté de toutes formes d'évaluations** qui ne peuvent pas garantir l'équité entre tous les collègues (comme c'est le cas pour les IPR et les chefs d'établissement par exemple !).

Le rectorat respecte des règles de proportions auxquels il ne déroge pas : respect de la proportion femme/homme, respect du type d'établissement (collège/lycée/supérieur). L'année dernière, **nous avons malgré tout constaté de nombreuses disparités suivant les disciplines plus ou moins bienveillante/malveillante**. Conséquence la carrière en classe normale qui se déroulait auparavant sur 20 à 30 années ! Se déroule désormais entre 24, 25 ou 26 ans avec la possibilité quasiment automatique d'accéder à la hors-classe.

Tableau des indices et du temps dans les échelons au 1er janvier 2020

Échelon	Indice majoré		Durée dans l'échelon	Durée cumulée
	Certifié-es CPE et PSyEN	Agrégé-es		
1	390	450	1 an	1
2	441	498	1	2
3	448	513	2	4
4	461	542	2	6
5	476	579	2,5	8,5
6	492	618	3 ou 2 (*)	11,5 ou 10,5
7	519	659	3	14,5 ou 13,5
8	557	710	3,5 ou 2,5 (*)	18, 17 ou 16
9	590	757	4	22, 21 ou 20
10	629	800	4	26, 25 ou 24
11	673	830	/	/

(*) accélération d'un an possible pour 30 % des promouvables.

■ Accélération possible d'un an suite à un rendez-vous de carrière

■ Promotion à la Hors-classe possible (à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème})

Valeur du point d'indice : 4,686 depuis le 1er février 2017 soit une augmentation de 4,1 % depuis 2006 (pour mémoire progression de l'inflation depuis 2006 : 19 % !)
Pour obtenir son salaire brut, on multiplie cette valeur à son indice.
Exemple : Un CPE 5^{ème} échelon $476 \times 4,686 = 2230$ € brut.

Pour avoir le net, il faut retirer environ 16 %. Dans notre exemple, c'est environ 357 € qu'on doit retirer pour arriver à un total de 1892 € (auquel certains pourront rajouter primes – heures supplémentaires...) Contactez-nous pour une étude personnalisée.

Mon rendez-vous de carrière.

Quand ?

Le rectorat envoie à la fin de l'année scolaire précédente un message sur i-prof pour prévenir que vous êtes éligible à un rendez-vous de carrière. Pour autant, un certain nombre de situations peuvent être oubliées (mutations, congés divers, réintégration). Pour calculer l'année de son prochain rendez-vous de carrière :

- ⇒ prendre la date précise de votre dernière promotion,
- ⇒ Ajouter exactement 2 ans si vous êtes au 6ème ou 9ème échelon, ou 2 ans et 6 mois si vous êtes au 8ème échelon.

Comment ?

1ère étape: une inspection en classe (enseignants), en établissement (CPE) ou en CIO (PsyEN).

Les inspections ont parfois certains « souhaits » qu'elles peuvent exprimer quant à ce qu'elles « aimeraient » voir lors de ces inspections. Pour cela consulter les courriers de rentrée.

2ème étape : un entretien avec l'inspecteur (IA-IPR pour les enseignants, CPE et IEN-IO pour les PsyEN)

3ème étape : un entretien avec le chef d'établissement (DCIO pour les PsyEN, DASEN pour les DCIO)

Ces étapes se font toutes dans un délai de 6 semaines et suivant une grille spécifique consultable dans le guide des rendez-vous de carrière édité par le ministère : sur le site reims.snes.edu rubrique carrière-PPCR- Rendez-vous de carrière -> article sur le guide des rendez-vous de carrière publié par le MEN.



Ce que vous obtenez ainsi est la date de promouvabilité (date à laquelle vous êtes susceptible d'être promu si vous bénéficiez d'une accélération d'un an).

Si cette date tombe entre le 1er septembre 2020 et le 31 août 2021 alors vous avez un rendez-vous de carrière pendant l'année scolaire précédente (2019-2020).

Dans certains cas exceptionnels votre rendez-vous de carrière peut avoir lieu au tout début de l'année scolaire suivante (oubli, congé...)

Vous devez aussi être prévenu 15 jours (hors vacances) avant vos entretiens ; à cette fin, vous recevez un mail vous donnant les dates et heures prévues ainsi qu'un lien pour demander à les modifier le cas échéant.

Sur le site du SNES-FSU de Reims, on peut aussi trouver les axes de discussions de l'entretien. Nous vous invitons à prendre connaissance de ce document mais nous vous rappelons qu'il n'y a aucune obligation de compléter le document de référence et de le remettre aux évaluateurs avant, pendant ou après ces entretiens.

4ème étape : Fin juin-début juillet la grille ainsi que les appréciations littérales des évaluateurs sont affichées sur i-prof (Arena – gestion des personnels – i-prof enseignant – les services – utilisez SIAE pour gérer vos rendez-vous de carrière). Ce document est le compte-rendu d'évaluation et est établi selon un modèle national. Les évalués ont alors 15 jours pour y ajouter des observations.

5ème étape : Dans les 15 premiers jours de septembre vous recevez l'appréciation finale notifiée par la Rectrice (pour les certifiés-es, les CPE, les Psy-EN) ou le Ministre (pour les agrégés-es) qui doit permettre d'établir les tableaux d'avancement. Vous pouvez imprimer la page, ce que nous vous conseillons.

À partir de la réception de l'appréciation, vous pouvez la contester dans un délai de 30 jours.

MODELE 1 : COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS				
Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et précis et réguler dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, en fonction de situations d'enseignement et de la diversité des élèves (3,4 et 5.3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et le travail des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Coopérer avec les collègues				
Contribuer à la vie de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Participer et contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre des apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

Partie à remplir par l'inspecteur

par le chef d'établissement

par les deux

C'est toujours le moment de se syndiquer, et de militer !



Contestation de mon rendez-vous de carrière

L'appréciation finale de la Rectrice ou du Ministre sont très limitées. Ils donnent une évaluation finale de la « valeur professionnelle ». Quatre possibilités : « à consolider – Satisfaisant – Très satisfaisant – Excellent » sachant que cette dernière est autour de 30 % des avis donnés (alors qu'il n'y a pas de contingent pour les avis, uniquement pour les promotions). On demande aux deux évaluateurs du rendez-vous de carrière leur avis pour cette proposition.

Ce que vous pouvez contester c'est cette évaluation finale en vous appuyant sur une incohérence avec la grille ou avec les appréciations littérales des évaluateurs ou avec les remarques que vous avez soulevées début juillet).

Quand vous avez la notification de l'avis de la Rectrice ou du Ministre, vous avez 30 jours pour faire un premier recours auprès de la Rectrice ou du Ministre. Si vous ne le faites pas la proposition devient définitive.

Ensuite, la Rectrice ou le Ministre ont 30 jours pour donner une réponse. Si aucune réponse n'est faite au bout des 30 jours cela équivaut à une réponse négative.

Après la réponse qu'on vous a faite vous avez 30 jours pour faire un recours (ou en l'absence de réponse, dans les 60 jours suivant le 1er recours) devant la CAP compétente

Cette CAP ce tient entre mi-décembre et février et seulement après la rectrice rendra un avis qui sera définitif.

À chaque étape les enseignants-militants du SNES-FSU seront à vos côtés pour vous aider et vous conseiller. Et bien sûr, les commissaires paritaires du SNES-FSU (majoritaire dans les CAP) défendront votre dossier devant l'administration pour que le bon droit soit respecté et pour pointer toutes les incohérences et faiblesses de ce système.

Hors classe

Pour qui ?

Tous les collègues agrégés, certifiés, CPE ou PsyEN en classe normale qui compte au moins deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon au 31 août dernier sont promouvables, sauf congé parental à cette date. Vous pouvez être en activité (à temps complet ou partiel), en détachement, mis à disposition, en CLM, voire stagiaire dans un autre corps. La promotion des agrégés se fait en deux temps car une première liste de 25 % des promouvables sont remontés au ministère qui validera en CAPN les promotions.

Cas particulier :

Pour certains cas exceptionnels, la rectrice peut s'opposer au passage à la hors-classe d'un personnel mais toujours avec un avis motivé et notifié pendant la CAP.

Comment ?

Tous les promouvables sont classés suivant un barème et les « premiers » sont promus suivant un contingent national.

Les deux éléments du barème :

- ⇒ Ancienneté dans la plage d'appel (de 0 à 160 pts),
- ⇒ La « valeur professionnelle » de l'agent suite au 3ème rendez-vous de carrière (de 95 à 145 pts).
- ⇒ Les égalités (nombreuses) sont souvent départagés par l'ancienneté de carrière (corps, grade, échelon) ou l'âge (au bénéfice du plus ancien). Critère que nous défendons quitte à nous faire traiter par une certaine organisation de « gérontocrates ».

Échelon HC	Indice majoré		Durée dans l'échelon	
	Certifié-es CPE et PSyEN	Agrégé-es	Certifié-es CPE et PSyEN	Agrégé-es
1	590	757	2 ans	2 ans
2	624	800	2	2
3	668	830	2,5	3
4 (HEA1)*	715	890	2.5	1
5 (HEA2)*	763	925	3	1
6 (HEA3)*	806	972	3	/
7	821	/	/	/

Les valeurs précises de chaque élément de barème sur notre site rubrique carrière :

reims.snes.edu

* **HEA** : pour indice hors échelle du groupe A qui comprend les indices majorés à partir de 890. (les Hors-échelle A et B comprennent 3 chevrons et pour passer au chevron supérieur il faut toucher effectivement pendant un an la rémunération correspondante (remarque A3=B1).

Bilan Hors classe 2018-2019

Une grande partie des personnels au 11ème échelon est passée à la hors-classe (environ 60 %) et le taux de passage des enseignants au 10ème va encore s'accroître pour les années à venir (aujourd'hui environ 15 % mais ils représentent 40 % des promus).

Malgré tout, les CAPA et CAPN permettent de faire reconnaître des situations personnelles car notre conviction est que la Hors-classe doit être vue comme un échelon supplémentaire et que tous les 11ème doivent y passer avant qu'un seul 10ème n'y passe.



POUR D'AUTRES CHOIX, POUR NOS METIERS
EN GREVE
LE 5 DÉCEMBRE !

snes
FSU
Syndicat National des Enseignants du Second degré
Académie de Reims
Le SNES-FSU, pour agir ensemble



Classe exceptionnelle

Depuis le 1er septembre 2017, un nouveau grade a été ajouté après la hors-classe. La classe exceptionnelle permet au collègue d'atteindre de nouveaux indices de rémunération pour partir à la retraite avec des pensions revalorisées. Cependant ce grade est fortement conditionné et pour cela le SNES-FSU demande à démocratiser son accès. Au départ, le ministère souhaitait réserver à 100 % l'accès à la classe exceptionnelle par validation de fonctions. Le SNES et la FSU ont fait évoluer ce cadre, ajoutant aux fonctions des affectations (comme l'exercice en éducation prioritaire) et permettant la mise en place d'un vivier de promotion pour des collègues ayant simplement atteint l'échelon terminal de la hors classe. Ces combats pour la démocratisation de l'accès à ce débouché de carrière sont loin d'être terminés, mais ont déjà vu certaines évolutions depuis deux ans.

Qui? Deux viviers:

Vivier 1 (au moins 80 % des promotions)

Collègues au moins au 3ème échelon de la hors-classe (2ème pour les agrégés) comptant huit années de carrière sur des affectations ou missions spécifiques :

Éducation prioritaire (tout dispositif depuis 1982);

Enseignement supérieur (PRAG/PRCE/CPGE) (pas les STS)

DCIO, directeur adjoint en SEGPA, DDFPT, directeur d'école;

Conseiller pédagogique auprès des IEN chargés du premier degré;

Formateur académique (CAFFA ou décision rectoriale avant 2015);

Référént auprès d'élèves en situation de handicap;

Tuteur de personnels stagiaires.

Les huit années peuvent être constituées de différentes missions, exercées de façon continue ou non, mais couvrant impérativement des années scolaires complètes. Deux missions sur une même année ne compte que pour une année. Le temps partiel compte pour un temps plein et toute année en qualité de stagiaire ou de « faisant fonction » ne sera pas prise en compte.

L'année passé il fallait encore candidater sur i-prof.



Vivier 2 (au plus 20% des promotions)

Collègues au dernier échelon de la hors-classe (6ème pour les certifié-es, CPE et PsyEN ; 4ème échelon et dernier chevron pour les agrégé-es)

Pour ce vivier aucun acte de candidature n'est à faire tout est automatique (une mise à jour du CV sur i-prof est toutefois conseillée).

Calendrier :

Les CAPA et CAPN pour la hors-classe et la classe exceptionnelle sont en général vers la fin de l'année avant les mutations intra-académique ou juste après (pour les CAPN notamment) .



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Classe exceptionnelle : Structure et déroulement

Certifié-es, PLP, CPE et PSyEN			Agrégré-es		
Échelon CE	Indice majoré	Durée dans l'échelon	Échelon CE	Indice majoré	Durée dans l'échelon
1	695	2		830	2,5 Ans
2	735	2	(HEA1)*	890	1
3	775	2,5	(HEA2)*	925	1
4	830	3	(HEA3)*	972	1
(HEA1)*	890	1	(HEB1)*	972	1
(HEA2)*	925	1	(HEB2)*	1013	1
(HEA3)*	972	/	(HEB3)*	1067	/

Classe exceptionnelle : Bilan 2018-2019

Les problèmes rencontrés les années précédentes perdurent.

Ce n'est pas « l'ouverture » des fonctions permettant d'être dans le vivier 1 qui a changé les choses.

Bien sûr, les 97 candidat(e)s ont toutes et tous été promu(e)s quel que soit le barème détenu (derniers promus ont 49 points)... mais l'académie disposait de 127 possibilités de promotions au titre de ce vivier !

Les 30 possibilités sont bel et bien perdues car elles ne sont pas « transférables » vers le vivier 2.

Pour celui-ci, la donne est très différente puisque seul(e)s 30 collègues pouvaient être promu(e)s. Pour figurer parmi les 30 bénéficiaires de la promotion, il fallait avoir un barème minimal de 138 points (!!!). Mais 400 autres promouvables sont restés sur la touche !

Lors de la CAPA, nous sommes intervenus pour que des collègues âgés et proches de la retraite puissent être promus. Le rectorat nous a donné satisfaction pour deux collègues ayant le barème de 138 points et « retraitables » lors de la présente année scolaire. Ainsi, lors de la prochaine campagne de promotion, les deux possibilités libérées par ces collègues seront réinjectées et permettront à deux autres collègues de bénéficier de l'accès à la classe exceptionnelle.

Espérons que la note de service ministérielle pour la campagne 2020 tiendra compte des remarques que les rectorats auront faites remonter et qu'un meilleur équilibre soit établi entre les pourcentages des deux viviers.

En toute fin d'année scolaire, l'avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle a été examiné. Il y avait 69 « promouvables » et, conformément au pourcentage réglementaire, 23 collègues ont été promu(e)s. Nous avons attiré l'attention du rectorat sur la situation de deux collègues retenues au titre de la liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés. La proximité de leur départ en retraite faisait qu'elles avaient, financièrement, intérêt à profiter de l'échelon spécial plutôt que d'un changement de corps. Le rectorat n'avait pas anticipé cette question et, au final, les deux collègues ont choisi d'abandonner la promotion au grade d'agrégés ce qui a permis, nationalement, dans leur discipline (anglais et lettres classiques), de promouvoir deux autres collègues.

Comme quoi les syndicats peuvent s'avérer très utiles...

**Il faut défendre et reconquerir nos droits.
La reconquête commence le 5 décembre.**



"SE SYNDIQUER, C'EST AGIR !"

Rester informé-e publications, stages...

Contribuer à la réflexion et l'action collective

ne pas rester isolé-e !

ensemble !



snes

FSU

Syndicat National des Enseignements de Second degré

Académie de Reims
Le SNES-FSU, pour agir ensemble