

# SALAIRES, CARRIÈRES

**2<sup>e</sup> édition  
augmentée**

## Nouvelles conquêtes

Après de longues discussions dans lesquelles le SNES-FSU a pesé de tout son poids, le ministère a présenté au CTM (Comité technique ministériel) du 7 décembre 2016 les décrets transposant aux personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation de l'Éducation nationale les mesures issues du cycle Fonction publique « PPCR » (Parcours professionnels, carrières, rémunérations).

**L'objet de cette publication** est de porter à la connaissance de l'ensemble de la profession les éléments d'appréciation de tous les nouveaux dispositifs avec leur calendrier d'application : mesures salariales (attribution de points d'indice aux différents échelons, création d'un nouvel espace indiciaire) et mesures de carrière (accélération de la classe normale, accès pour tous à la hors-classe, création de la classe exceptionnelle...).

**Chacun bénéficiera** individuellement d'un gain financier et la profession dans son ensemble d'une revalorisation et d'une amélioration globale de la carrière. Le dispositif pêche cependant par plusieurs aspects, en proposant notamment un nouveau débouché de carrière trop restreint.

**Le SNES-FSU**, qui a mené depuis longtemps la bataille de la revalorisation, entend consolider les acquis obtenus pour faire face à toute velléité de les remettre en cause quel que soit le gouvernement mais aussi les faire fructifier pour aller plus loin. Dès maintenant, il met tout en œuvre pour assurer l'effectivité de cette revalorisation (modalités et volumes élargis de promotion), particulièrement lors des travaux menés en CAP (Commission administrative paritaire) cette année.

**Avec le SNES-FSU**, toute la profession s'engage pour restaurer l'attractivité de nos métiers et conquérir des gains supplémentaires pour nos salaires et nos carrières ! Rejoignez le SNES-FSU.

**Frédérique Rolet**, *secrétaire générale*,  
**Xavier Marand**, *secrétaire général adjoint*,  
**Christophe Barbillat**, *secrétaire national*

# Urgence de la revalorisation

## FRANCHIR UNE NOUVELLE ÉTAPE DE REVALORISATION

Face à la baisse continue du pouvoir d'achat et à la crise de recrutement, le SNES-FSU a amplifié sa campagne pour la revalorisation des salaires et des carrières. La FSU, fédération à laquelle appartient le SNES, a porté ses revendications lors des discussions PPCR (Parcours professionnels, carrières, rémunérations) dans le cadre de la Fonction publique et a signé le protocole d'accord qui en est issu. Cette décision a conduit le gouvernement à acter une augmentation salariale pour nos professions.

La nouvelle carrière et les nouvelles grilles indiciaires proposées par le ministère de l'Éducation nationale, malgré les insuffisances notables qui entachent ce projet, constituent une revalorisation et une amélioration globale de la carrière de tous les personnels. **C'est une première étape** vers notre revendication d'une revalorisation plus générale, avec pour objectif de faire du corps des agrégés le corps de référence du second degré. **Dans le cadre de cette nouvelle étape de revalorisation, le SNES-FSU continuera à construire le rapport de force qui permettra à la profession d'engranger de nouveaux acquis.**

### Les mesures salariales depuis 1990

Année	Ajout de point d'indice	Augmentation de la valeur du point d'indice	Année	Ajout de point d'indice	Augmentation de la valeur du point d'indice
1990		2,5 %	2004		0,5 %
1991	+ 2	1 %	2005		1,8 %
1992		2,6 %	2006	+ 1	0,5 %
1993		1,7 %	2007		0,8 %
1994		2,3 %	2008		0,8 %
1995		2,6 %	2009		0,8 %
1996			2010		0,5 %
1997		0,5 %	2011		
1998		1,3 %	2012		
1999	+ 2		2013		
2000		0,5 %	2014		
2001		1,2 %	2015		
2002		1,3 %	2016		0,6 %
2003			2017	cf. pages 4-5	0,6 %

### SOMMAIRE

Urgence de la revalorisation ..... p. 2	Les mesures de carrière ..... p. 6	Gains individuels : exemples ..... p. 12
Les mesures salariales ..... p. 4	La nouvelle carrière ..... p. 8	Des gains pour tous ..... p. 14
	Les débouchés de carrière ..... p. 10	Les votes au CTM ..... p. 16

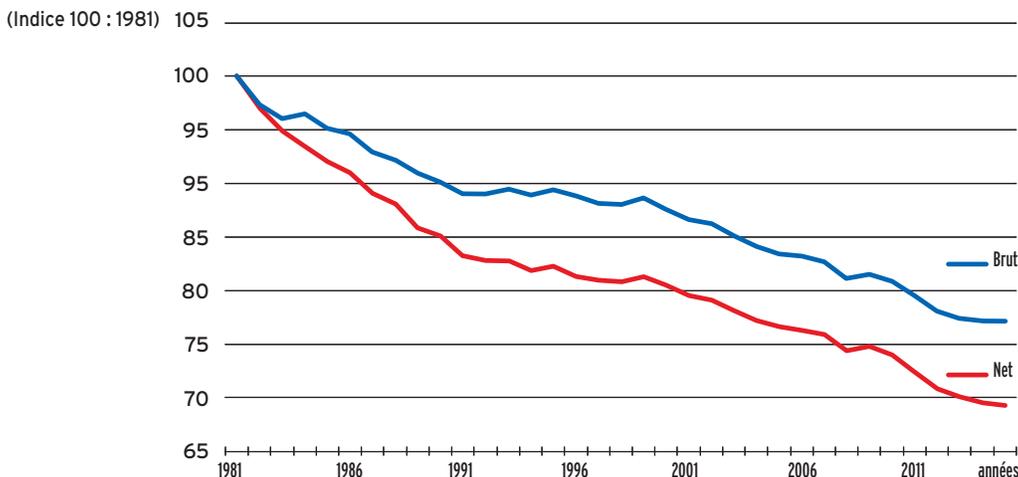
## ZOOM

**Le salaire net mensuel moyen** d'un professeur est inférieur de 9,8 % à celui d'un cadre de la Fonction publique et de 32,7 % à celui d'un cadre du secteur privé. Les comparaisons internationales sont défavorables à la France : au bout de 15 ans de carrière, le salaire des professeurs du second degré est inférieur de 17 % à la moyenne de l'OCDE.

Ces constats résultent d'une politique salariale calamiteuse : de 2000 à 2015, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice aggravée par le gel de la valeur du point depuis juillet 2010 et l'augmentation de la retenue pour pension conduisent à une perte en euros constants équivalant à deux mois de salaire par an.

La décision gouvernementale d'en finir avec le gel de la valeur du point d'indice (0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2016 puis 0,6 % au 1<sup>er</sup> février 2017) marque la volonté de sortir de cette situation injuste de régression salariale, mais elle ne peut être qu'un premier pas au regard des attentes des personnels. De même, la revalorisation spécifique au second degré ne peut être qu'un début de réponse au déclassement subi par nos professions.

### Évolution du pouvoir d'achat du point d'indice



# Les mesures salariales

Le processus de revalorisation salariale, en trois étapes (2017-2018-2019), combine une attribution de points d'indice supplémentaires aux différents échelons (cf. tableaux ci-contre), une conversion d'une partie des indemnités en points d'indice et la revalorisation de la valeur du point aux 1/7/2016 et 1/2/2017.

Ces mesures salariales ne répondent toutefois qu'imparfaitement à l'urgence d'une revalorisation générale.

Les importantes augmentations indiciaires en **début de carrière** seront en partie absorbées par l'allongement de la durée des futurs premiers échelons. Leur effet s'essoufflera au bout de trois ans, vers le milieu du 3<sup>e</sup> échelon, en particulier pour les futurs agrégés. Cette revalorisation insuffisante en début de carrière ne suffira donc pas à restaurer l'attractivité de nos professions.

De même, l'insuffisance de la revalorisation indiciaire de la **fin de carrière** des professeurs

## PROFESSEURS CERTIFIÉS BIADMISSIBLES

Les augmentations indiciaires appliquées aux professeurs certifiés sont transposées à l'identique pour les professeurs étant biadmissibles au 31/08/2017 (loi 2016-1917, art.129), qui gardent le bénéfice de leur échelle spécifique de rémunération. Mais le ministère engage l'extinction progressive de cette échelle de rémunération en ne l'accordant plus aux nouveaux professeurs biadmissibles au-delà de cette date. **Le SNES-FSU exige la pérennisation de la biadmissibilité.**

agrégés reste un problème. En effet, le 1<sup>er</sup> échelon de la classe normale et les derniers échelons de la hors-classe des professeurs agrégés ne bénéficieront que du seul transfert « primes-points ». Seul un accès élargi à la hors-classe et à la classe exceptionnelle permettra une réelle revalorisation des fins de carrière.

## ZOOM

### Le transfert « primes-points »

Le transfert primes-points consiste à basculer une partie de la composante indemnitaire du traitement vers sa composante indiciaire. Au 1/1/2017, en contrepartie d'une augmentation de 4 points du traitement indiciaire brut (soit + 15,08 € net/mois), une déduction (« *abattement* ») de 13,92 €/mois sera opérée sur le traitement net. Au 1/1/2018 viendront s'ajouter 5 points, soit au total 9 points d'indice en 1 an (+ 34,03 € net/mois au 1/1/2018) pour une déduction de 32,42 € net/mois.

La déduction liée au transfert « primes-points » est forfaitaire : elle porte sur la totalité du traitement net et ne renvoie spécifiquement à aucune indemnité ni prime. L'ISOE, indexée sur la valeur du point d'indice, augmentera ainsi de 0,6 % au 1/2/2017 comme l'ensemble du traitement.

Ce « transfert » n'impacte donc pas le traitement net mensuel. En revanche le calcul de la pension de retraite étant fait sur la base du dernier traitement indiciaire, cette mesure a pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'augmenter d'autant la pension de tous ceux qui partiront à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

CLASSE NORMALE						
Éch.	INM 2016	1/1/2017	1/1/2018	1/1/2019	2017 2019	INM au 1/1/2019
1	349	+34	+5	+2	+41	390
2	376	+7	+58		+65	441
3	432	+8	+5	+3	+16	448
4	445	+8	+5	+3	+16	461
5	458	+8	+5	+5	+18	476
6	467	+11	+5	+9	+25	492
7	495	+11	+5	+8	+24	519
8	531	+11	+5	+10	+26	557
9	567	+11	+5	+7	+23	590
10	612	+8	+5	+4	+17	629
11	658	+6	+5	+4	+15	673

## GAINS INDICIAIRES 2017 → 2019-2020 PROFESSEURS CERTIFIÉS, CPE, PSY-ÉN

HORS-CLASSE										CLASSE EXCEPTIONNELLE (création au 1/9/2017)	
Éch.	INM 2016	1/1/2017	Éch. au 1/9/2017	1/1/2018	1/1/2019	2017 2019	INM au 1/1/2019	Éch.	INM au 1/1/2018		
1	495										
2	560	+10	1	+5	+15	+30	590				
3	601	+10	2	+5	+8	+23	624	1	695		
4	642	+10	3	+5	+11	+26	668	2	735		
5	695	+10	4	+5	+5	+20	715	3	775		
6	741	+10	5	+5	+7	+22	763	4	830		
7	783	+10	6	+5	+8	+23	806				
Au 1/1/2020 →							7	+15	821		
								5	HEA 1	890	
									HEA 2	925	
									HEA 3	972	

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré  
N.B. : transfert « primes-points » compris (9 pts).

snes fsu Document SNES-FSU octobre 2016

CLASSE NORMALE						
Éch.	INM 2016	1/1/2017	1/1/2018	1/1/2019	2017 2019	INM au 1/1/2019
1	379	+64	+5	+2	+71	450
2	436	+7	+55		+62	498
3	489	+8	+5	+11	+24	513
4	526	+8	+5	+3	+16	542
5	561	+8	+5	+5	+18	579
6	593	+11	+5	+9	+25	618
7	635	+11	+5	+8	+24	659
8	684	+11	+5	+10	+26	710
9	734	+11	+5	+7	+23	757
10	783	+8	+5	+4	+17	800
11	821	+4	+5		+9	830

## GAINS INDICIAIRES 2017 → 2019 PROFESSEURS AGRÉGÉS

HORS-CLASSE										CLASSE EXCEPTIONNELLE (création au 1/9/2017)	
Éch.	INM 2016	1/1/2017	Éch. au 1/9/2017	1/1/2018	1/1/2019	2017 2019	INM au 1/1/2019	Éch.	INM au 1/1/2018		
1	658										
2	696	+11	1	+5	+7	+23	757				
3	734	+8	2	+5	+4	+17	800	1	830		
4	783	+4	3	+5		+9	830				
5	821	+4	4	+5		+9	890	2	890		
6	881	+4	4	+5		+9	925				
7	916	+4	4	+5		+9	972	2	925		
8	963	+4	4	+5		+9	972				
								3	HEB 1	972	
									HEB 2	1013	
									HEB 3	1067	

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré  
N.B. : transfert « primes-points » compris (9 pts).

snes fsu Document SNES-FSU octobre 2016

# Les mesures de carrière

Actuellement, la classe normale est parcourue selon trois rythmes. La différence extrême entre ces rythmes conduit à ce qu'une carrière en classe normale peut s'accomplir entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement sont annuellement de 30 % (grand choix), 50 % (choix) et 20 % (ancienneté), ce système très discriminant et aléatoire fait que seuls 2 % d'une cohorte bénéficient de la durée minimale de 20 ans.

Dans la nouvelle carrière, chaque grade sera parcouru selon un rythme commun à tous avec passage automatique d'un échelon au suivant.

- 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 du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon. Il en sera de même lors du passage du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon (cf. page 9).
- La hors-classe sera accessible à tous les personnels ayant au moins atteint le 9<sup>e</sup> échelon depuis deux ans (cf. page 10).



© Auryndrison / Fotolia.com

- Une classe exceptionnelle, accessible à partir de la hors-classe, sera créée au 1<sup>er</sup> septembre 2017. L'échelon terminal de ce grade est l'échelle-lettre A (HEA) pour les professeurs certifiés et assimilés, l'échelle-lettre B (HEB) pour les professeurs agrégés (cf. page 11).



Pour la  
revalorisation  
de nos carrières

CLASSE NORMALE						
Carrière actuelle				Carrière 2017		
Éch.	GCh	Ch	Anc	INM 2016	Durée	INM au 1/1/2019
1		0,25		349	1	390
2		0,75		376	1	441
3		1		432	2	448
4	2		2,5	445	2	461
5	2,5	3	3,5	458	2,5	476
6	2,5	3	3,5	467	3 ou 2*	492
7	2,5	3	3,5	495	3	519
8	2,5	4	4,5	531	3,5 ou 2,5*	557
9	3	4	5	567	4	590
10	3	4,5	5,5	612	4	629
11				658		673

## STRUCTURE ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE PROFESSEURS CERTIFIÉS, CPE, PSY-ÉN

HORS-CLASSE						
Carrière actuelle				Carrière 2017		
Éch.	Durée	INM 2016	Éch.	Durée	INM au 1/1/2019	CLASSE EXCEPTIONNELLE (création au 1/9/2017)
1	2,5	495	1	2,5	560	
2	2,5	560	2	2,5	601	
3	2,5	601	3	2,5	642	1 2 590
4	2,5	642	4	2,5	668	2 2 624
5	3	695	5	2,5	715	1 2 695
6	3	741	6	2,5	775	2 2 735
7		783	7	3	806	3 2,5 775
Au 1/1/2020 →						4 3 830
						5 HEA 1 1 890
						HEA 2 1 925
						HEA 3 972

\* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues.

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré

N.B. : transfert « primes-points » compris (9 pts).

CLASSE NORMALE						
Carrière actuelle				Carrière 2017		
Éch.	GCh	Ch	Anc	INM 2016	Durée	INM au 1/1/2019
1		0,25		379	1	450
2		0,75		436	1	498
3		1		489	2	513
4	2		2,5	526	2	542
5	2,5	3	3,5	561	2,5	579
6	2,5	3	3,5	593	3 ou 2*	618
7	2,5	3	3,5	635	3	659
8	2,5	4	4,5	684	3,5 ou 2,5*	710
9	3	4	5	734	4	757
10	3	4,5	5,5	783	4	800
11				821		830

## STRUCTURE ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE PROFESSEURS AGRÉGÉS

HORS-CLASSE						
Carrière actuelle				Carrière 2017		
Éch.	Durée	INM 2016	Éch. au 1/9/2017	Durée	INM au 1/1/2019	CLASSE EXCEPTIONNELLE (création au 1/9/2017)
1	2,5	658	1	2,5	658	
2	2,5	696	2	2,5	696	
3	2,5	734	3	2,5	757	1 2 757
4	2,5	783	4	2,5	800	2 2 800
5	4	821	5	4	830	3 3 830
						6 HEA 1 1 890
						HEA 2 1 916
						4 HEA 1 1 890
						HEA 2 1 925
						HEA 3 972
						2 HEA 1 1 890
						HEA 2 1 925
						HEA 3 1 972
						3 HEB 1 1 972
						HEB 2 1 1013
						HEB 3 1067

\* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues.

Éch. = échelon ; INM = indice nouveau majoré

N.B. : transfert « primes-points » compris (9 pts).

# La nouvelle carrière

## LE RECLASSEMENT DU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2017

Chacun sera reclassé dans la nouvelle carrière au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

- **En classe normale**, le reclassement se fera à échelon égal.
- **En hors-classe**, les échelons sont renumérotés. Le reclassement se fera à l'échelon - 1 pour les professeurs certifiés et assimilés (exemple : le 6<sup>e</sup> échelon actuel de la hors-classe sera renuméroté 5<sup>e</sup>), à l'échelon - 2 pour les professeurs agrégés (exemple : le 5<sup>e</sup> échelon actuel de la hors-classe sera renuméroté 3<sup>e</sup>), cf. pages 10 et 11.

## CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ OU ACCÈS DIRECT À L'ÉCHELON SUPÉRIEUR ?

Ce reclassement se fera avec conservation de l'ancienneté acquise. Ainsi, lorsque cette ancienneté est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur dans la nouvelle carrière, le reclassement se fera directement dans cet échelon supérieur, sans conservation d'ancienneté.

### Exemples :

- Un professeur au 5<sup>e</sup> échelon de la classe normale, avec 2 ans d'ancienneté dans cet échelon au 1/9/2017, sera reclassé au 5<sup>e</sup> échelon de la future carrière en conservant la même ancienneté. Il passera automatiquement au 6<sup>e</sup> échelon 6 mois plus tard.
- Un professeur au 5<sup>e</sup> échelon de la classe normale, avec 2 ans 6 mois d'ancienneté dans cet échelon au 1/9/2017, sera reclassé directement au 6<sup>e</sup> échelon de la future carrière sans conservation d'an-

cienneté (gain de 6 mois à 1 an selon les situations individuelles).

- Certains collègues, en fin de classe normale et pouvant espérer en 2018 un éventuel avancement au grand choix, pourraient perdre quelques mois. Mais ils retrouveront un gain supérieur grâce à l'accès plus rapide à la hors-classe.

### Reclassement en classe normale

Échelon détenu au 1/9/2017 (ancienneté dans cet échelon à cette date)	Nouvel échelon au 1/9/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	Durée du nouvel échelon
2 (≥ 9 mois)	→ 3	non	2 ans
3 (≥ 1 an)	→ 4	non	2 ans
4 (< 2 ans)		oui	
4 (≥ 2 ans)	→ 5	non	2 ans 6 mois
5 (< 2 ans 6 mois)		oui	
5 (≥ 2 ans 6 mois)	→ 6	non	3 ans ou 2 ans*
6 (< 3 ans)		oui	
6 (≥ 3 ans)	→ 7	non	3 ans
7 (< 3 ans)		oui	
7 (≥ 3 ans)	→ 8	non	3 ans 6 mois ou 2 ans 6 mois*
8 (< 3 ans 6 mois)		oui	
8 (≥ 3 ans 6 mois)	→ 9	non	4 ans
9 (< 4 ans)		oui	
9 (≥ 4 ans)	→ 10	non	4 ans
10 (< 4 ans)		oui	
10 (≥ 4 ans)	→ 11	non	
11		oui	

\* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues.

## LA FUTURE CLASSE NORMALE

La carrière est **restructurée et accélérée** avec abolition du rythme le plus lent et fusion des rythmes au grand choix et choix, avec passage automatique d'un échelon au suivant. Le futur rythme commun est dans tous les cas de figure au moins équivalent au choix actuel à partir du 4<sup>e</sup> échelon, voire équivalent au grand choix, notamment par les réductions d'ancienneté (cf. tableaux en pages 6-7).

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 du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon. Il en sera de même lors du passage du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon. Ce sont les « rendez-vous de carrière » (cf. ci-dessous). La durée moyenne de la carrière sera ainsi de 25,4 ans.

→ **L'avancement** à rythme unique en classe normale, inscrit dans PPCR et qui est la norme pour

## ISOE : À REVALORISER AUSSI !

Le SNES-FSU revendique le doublement de l'ISOE comme première étape d'une véritable reconnaissance des missions liées à l'enseignement. Pour les professeurs documentalistes et les Psy-ÉN, il revendique l'alignement de leurs indemnités respectives sur le montant de l'ISOE, comme il l'a obtenu pour les CPE.

les corps de catégorie A de la Fonction publique de l'État, nous est presque acquis, seuls deux moments « *d'accélération* » induisant une différenciation mesurée d'un an chacun. Le SNES-FSU continue de revendiquer l'avancement de tous au rythme commun le plus rapide.

→ L'allongement de la durée de séjour dans les **trois premiers échelons** absorbera en partie les importantes augmentations indiciaires en début de carrière (cf. tableaux en page 5). Le SNES-FSU demande que la durée du 3<sup>e</sup> échelon soit réduite à une année.

## ZOOM

### Évaluation des personnels : quelles nouveautés, quels enjeux ?

En lien avec ces modifications de la structure et de la progression de carrière, le ministère revoit les **finalités de l'évaluation** des personnels, afin de « *mieux accompagner les personnels dans l'exercice de leur métier* ». Dans cet « *accompagnement au long de la carrière* », conseils et formations pourront être demandés individuellement ou par les équipes. L'IPR ou le chef d'établissement pourront aussi proposer cet accompagnement.

Le ministère revoit aussi les **modalités d'évaluation**, la faisant se dérouler lors de « *rendez-vous de carrière* ». Deux « *rendez-vous* » permettront d'obtenir chacun une accélération d'un an dans l'avancement d'échelon en classe normale pour 30 % des promouvables aux 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelons. Ils prendront les formes suivantes :

- une séance d'inspection avec l'IPR (séquence en classe suivie d'un entretien) ;
- un entretien avec le chef d'établissement, dont les objectifs et le contenu ne sont pas cadrés nationalement : le SNES-FSU en rejette le principe ;
- un compte rendu d'évaluation, dont les critères sont fixés nationalement, rempli par l'IPR et le chef d'établissement, conclu par un avis final du recteur en vue d'une réduction d'un an de la durée de séjour aux 6<sup>e</sup> et au 8<sup>e</sup> échelon. Ce document pourra faire l'objet d'un appel en CAPA.

**Le SNES-FSU exige le respect de la liberté pédagogique, revendique une formation continue de qualité et défend le principe de déconnexion entre évaluation et déroulement de la carrière.**

# Les débouchés de carrière

Née de la revalorisation de 1989 gagnée par le SNES-FSU, la hors-classe est l'exemple du succès de la lutte syndicale opiniâtre, alliant revendication et action dans les CAP. Initialement prévue pour 15 % de chaque corps, elle est devenue un débouché de carrière de masse, représentant aujourd'hui plus de 25 % de chaque corps (agrégés : 26,1 %, certifiés : 25,5 %, CPE : 26 %). En 2015, plus de 86 % des professeurs certifiés et agrégés partant en retraite étaient hors-classe.

## LA HORS-CLASSE POUR TOUS !

Dans le cadre du protocole « PPCR », le SNES-FSU a obtenu **des acquis supplémentaires majeurs** :

- « *Tous les personnels parcourront une carrière normale sur au moins deux grades* » : chacun doit désormais avoir accès à la hors-classe.
- Barème national actant cet acquis, mettant fin aux inégalités actuelles entre académies et disciplines.
- Création de la hors-classe au 1/9/2017 pour les Psy-ÉN (CO-Psy), qui en étaient jusqu'ici privés.

- Création d'un échelon terminal à l'indice 821 au 1/1/2020, pour les professeurs certifiés et assimilés ayant 3 ans dans le dernier échelon actuel.
- Accès plus rapide à partir du 11<sup>e</sup> échelon (ex. : 3 ans pour les professeurs agrégés au lieu de 4 ans actuellement).

Restent des insuffisances, car une partie de ces dispositions relèvera des notes de service ministérielles annuelles. Le SNES-FSU revendique que soit inscrite dans le statut une **clause de sauvegarde** permettant la promotion automatique à la hors-classe des personnels ayant atteint le 11<sup>e</sup> échelon depuis 3 ans.

Reclassement / avancement en hors-classe des PROFESSEURS CERTIFIÉS, CPE, PSY-ÉN				Si accès à la classe exceptionnelle		
Échelon détenu au 1/9/2017 <i>(ancienneté dans cet échelon à cette date)</i>	Nouvel échelon au 1/9/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précé- demment détenu	Durée du nouvel échelon	Échelon nouveau détenu dans la hors-classe	Échelon dans la classe exceptionnelle	Durée
4	→ 3	oui	2 ans 6 m.	3 (< 2 ans)	→ 1	2 ans
				3 (≥ 2 ans)		
5 (< 2 ans 6 mois)	→ 4	oui	2 ans 6 m.	4 (< 2 ans)	→ 2	2 ans
				4 (≥ 2 ans)		
5 (≥ 2 ans 6 mois)	→ 5	non	3 ans	5 (< 2 ans 6 mois)	→ 3	2 ans 6 m.
6		oui		5 (≥ 2 ans 6 mois)		
7	→ 6	oui		6	→ 4	3 ans
Au 1/1/2020	6 (≥ 3 ans) → 7	sans objet		7		
				1 <sup>ers</sup> accès au 5 <sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle à compter du 1/9/2018 →		
				5	1 <sup>er</sup> chevron	1 an
					2 <sup>e</sup> chevron	1 an
					3 <sup>e</sup> chevron	



Document SNES-FSU octobre 2016

## LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Créée au 1/9/2017, la classe exceptionnelle constitue un nouveau débouché de carrière après la hors-classe, répondant à l'allongement de la durée d'activité. Il permettra aux professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN d'accéder à la hors-échelle A (INM 890 à 972) et aux professeurs agrégés d'accéder à la hors-échelle B (INM 972 à 1 067). Le volume du grade sera porté progressivement à 10 % de l'effectif total de chaque corps, en sept ans (2 %/an de 2017 à 2019 ; 1 %/an de 2020 à 2023), équivalant à 40 % des effectifs actuels de la hors-classe.

**Cette classe exceptionnelle sera accessible selon deux modalités :**

→ aux personnels étant au moins au 3<sup>e</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 (ex-chef de travaux), ou PFA (professeur formateur académique) ou DCIO ;

→ à tous les autres personnels ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe, pour un maximum de 20 % du contingent annuel de promotions.

**Les volumes de promotion et les modalités d'accès**, calquées sur les pratiques managériales en vogue dans l'administration, sont inadaptés à la structure des corps enseignants et assimilés, et risquent de ne pas permettre à tous d'atteindre ce grade avant le 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-FSU 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. Le SNES-FSU a obtenu le principe d'un **barème national** permettant la rotation des promotions, afin que le plus de collègues possible puissent bénéficier de la classe exceptionnelle en vue du départ en retraite.

Reclassement / avancement en hors-classe des PROFESSEURS AGRÉGÉS							
Échelon détenu au 1/9/2017 <i>(ancienneté dans cet échelon à cette date)</i>	Nouvel échelon au 1/9/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précé- demment détenu	Durée du nouvel échelon	Si accès à la classe exceptionnelle			
				Échelon nouveau détenu dans la hors-classe	Échelon dans la classe exceptionnelle	Durée	
3 (< 2 ans)	→ 1	<i>oui</i>	2 ans				
3 (≥ 2 ans)	→ 2	<i>non</i>	2 ans	2	→ 1	2 ans 6 m.	
4 (< 2 ans)		<i>oui</i>					
4 (≥ 2 ans)	→ 3	<i>non</i>	3 ans	3 (< 2 ans 6 mois)	→ 2	1 <sup>er</sup> chevron 1 an	
5 (< 3 ans)		<i>oui</i>		3 (≥ 2 ans 6 mois)			
5 (≥ 3 ans)	→ 4	1 <sup>er</sup> chevron	1 an	4	→ 2	2 <sup>e</sup> chevron 1 an	
6		2 <sup>e</sup> chevron	1 an			3 <sup>e</sup> chevron 1 an	
		3 <sup>e</sup> chevron	<i>sans objet</i>			→ 3	2 <sup>e</sup> chevron 1 an
		3 <sup>e</sup> chevron	<i>sans objet</i>				3 <sup>e</sup> chevron

1<sup>er</sup> accès au 3<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle à compter du 1/9/2017 →

# Gains individuels : exemples

**CHACUN ENGRANGERA DES GAINS FINANCIERS**, de manière différenciée selon la position actuelle dans la carrière. Ces gains sont issus des mesures salariales (ajout de points d'indice) et des mesures de carrière (reclassement, avancement automatique d'échelon, promotion plus rapide à la hors-classe...), selon les étapes du calendrier.

Les exemples ci-dessous et ci-contre présentent différents cas de figure, traduisant en euros les gains nets obtenus à chaque étape de l'application des mesures nouvelles. Dans ces exemples, le transfert « primes-points » n'est pas pris en compte, ni d'éventuels accès à la classe exceptionnelle. Chacun, à l'aide

des tableaux des pages précédentes (page 5 : gains indiciaires ; page 7 : nouvelle carrière ; pages 8 et 10-11 : reclassements) peut **anticiper l'évolution de sa carrière individuelle**, les gains salariaux par rapport à la carrière actuelle et leurs étapes. Les valeurs nettes du point d'indice sont indiquées en page 14.

## JE SUIS PROFESSEUR CERTIFIÉ (OU CPE, CO-Psy) AU 4<sup>e</sup> ÉCH. DE LA CLASSE NORMALE avec 1 an d'ancienneté au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- Au 1/9/2017, reclassement direct au 5<sup>e</sup> éch. : le gain est porté à 17 points, soit + 64 € net chaque mois.
- Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 9 points, soit + 33 € net chaque mois.
- Au 1/3/2020, accès automatique au 6<sup>e</sup> éch. : + 25 points, soit + 93 € net chaque mois.

## JE SUIS PROFESSEUR CERTIFIÉE (OU CPE, CO-Psy) AU 10<sup>e</sup> ÉCH. DE LA CLASSE NORMALE avec 2 ans d'ancienneté au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- Au 1/9/2017, reclassement au 10<sup>e</sup> éch. avec 3 ans d'ancienneté.
- Au 1/9/2018, accès automatique au 11<sup>e</sup> éch. : + 48 points, soit + 181 € net chaque mois.
- Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- Au 1/9/2021, accession au 5<sup>e</sup> éch. de la nouvelle hors-classe : + 96 points, soit + 360 € net chaque mois.

## JE SUIS PROFESSEUR CERTIFIÉE (OU CPE, CO-Psy) AU 8<sup>e</sup> ÉCH. DE LA CLASSE NORMALE avec 2 ans et demi d'ancienneté au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 7 points, soit + 26 € net chaque mois.
- Au 1/9/2017, reclassement direct au 9<sup>e</sup> éch. : le gain est porté à 43 points, soit + 163 € net chaque mois.
- Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 14 points, soit + 52 € net chaque mois.
- Au 1/9/2021, accès automatique au 10<sup>e</sup> éch. : + 53 points, soit + 199 € net chaque mois.

## JE SUIS PROFESSEUR CERTIFIÉ (OU CPE, DCIO) PROMU AU 5<sup>e</sup> ÉCH. DE LA HORS-CLASSE, sans ancienneté, au 1/9/2016.

Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 6 points, soit + 22 € net chaque mois.
- Au 1/9/2017, reclassement au 4<sup>e</sup> échelon avec 1 an d'ancienneté.
- Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 11 points, soit + 41 € net chaque mois.
- Au 1/3/2019, accès automatique au 5<sup>e</sup> éch. de la nouvelle hors-classe : + 59 points, soit + 222 € net chaque mois.
- Au 1/3/2022, accès automatique au 6<sup>e</sup> éch. de la nouvelle hors-classe : + 56 points, soit + 210 € net chaque mois.



# Évaluez vos gains 2017 avec le calculateur en ligne du SNES



ENSEMBLE POUR DÉFENDRE NOS MÉTIERS

**JE SUIS PROFESSEURE CERTIFIÉE (OU CPE, DCIO) PROMUE AU 7<sup>e</sup> ÉCH. DE LA HORS-CLASSE**, sans ancienneté, au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 6 points, soit + 22 € net chaque mois.
- Au 1/9/2017, reclassement au 6<sup>e</sup> éch. avec 1 an d'ancienneté.
- Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 14 points, soit + 52 € net chaque mois.
- Au 1/1/2020, accès automatique au 7<sup>e</sup> éch. de la nouvelle hors-classe : + 29 points, soit + 108 € net chaque mois.

**JE SUIS PROFESSEUR AGRÉGÉ AU 10<sup>e</sup> ÉCH. DE LA CLASSE NORMALE** avec 2 ans d'ancienneté au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- Au 1/9/2017, reclassement au 10<sup>e</sup> éch. avec 3 ans d'ancienneté.
- Au 1/9/2018, accès automatique au 11<sup>e</sup> échelon : + 38 points, soit + 143 € net chaque mois.
- Au 1/9/2021, accession au 4<sup>e</sup> échelon (1<sup>er</sup> chevron) de la nouvelle hors-classe : + 60 points, soit + 225 € net chaque mois.
- Au 1/9/2022, accès automatique au 2<sup>e</sup> chevron : + 35 points, soit + 131 € net chaque mois.
- Au 1/9/2023, accès automatique au 3<sup>e</sup> chevron : + 47 points, soit + 176 € net chaque mois.

**JE SUIS PROFESSEUR AGRÉGÉ AU 4<sup>e</sup> ÉCH. DE LA CLASSE NORMALE** avec 1 an d'ancienneté au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 4 points, soit + 15 € net chaque mois.
- Au 1/9/2017, reclassement direct au 5<sup>e</sup> éch. : le gain est porté à 39 points, soit + 147 € net chaque mois.
- Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 9 points, soit + 33 € net chaque mois.
- Au 1/3/2020, accès automatique au 6<sup>e</sup> éch. : + 48 points, soit + 180 € net chaque mois.

**JE SUIS PROFESSEURE AGRÉGÉE PROMUE AU 5<sup>e</sup> ÉCH. DE LA HORS-CLASSE**, sans ancienneté, au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- Au 1/9/2017, reclassement au 3<sup>e</sup> éch. avec 1 an d'ancienneté.
- Au 1/9/2019, accès automatique au 4<sup>e</sup> éch. (1<sup>er</sup> chevron) de la nouvelle hors-classe : + 60 points, soit + 226 € net chaque mois.
- Au 1/9/2020, accès automatique au 2<sup>e</sup> chevron : + 35 points, soit + 131 € net chaque mois.
- Au 1/9/2021, accès automatique au 3<sup>e</sup> chevron : + 47 points, soit + 176 € net chaque mois.

**JE SUIS PROFESSEURE AGRÉGÉE AU 8<sup>e</sup> ÉCH. DE LA CLASSE NORMALE** avec 2 ans et demi d'ancienneté au 1/9/2016. Mes gains à venir par rapport à la carrière actuelle\* :

- Au 1/1/2017 (première revalorisation indiciaire) : + 7 points, soit + 26 € net chaque mois.
- Au 1/9/2017, reclassement direct au 9<sup>e</sup> éch. : le gain est porté à 57 points, soit + 214 € net chaque mois.
- Au 1/1/2019 (seconde revalorisation indiciaire) : nouveau gain de 14 points, soit + 52 € net chaque mois.
- Au 1/9/2021, accès automatique au 10<sup>e</sup> éch. : + 57 points, soit + 214 € net chaque mois.

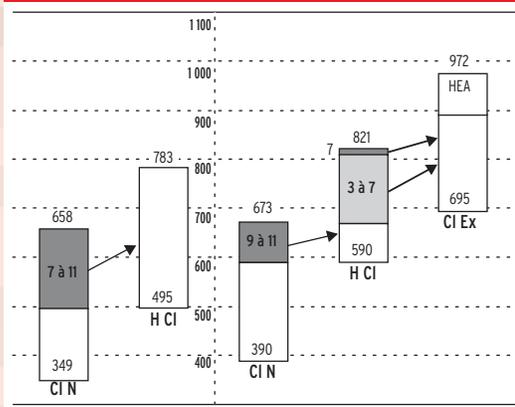
*\* Ces gains sont calculés en comparant le déroulement futur de la nouvelle carrière avec un déroulement qui aurait lieu selon la carrière actuelle.*

# Des gains pour tous

**UNE TRANSLATION VERS LE HAUT DES CARRIÈRES.** Le projet du ministère constitue une revalorisation dont les gains vont au-delà du simple transfert « primes-points » prévu dans PPCR. 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, en plus du transfert « primes-points ». Quelles que soient les situations de carrière, les mesures indiciaires assurent une progression pour tous.

## Espace indiciaire et structure de carrière

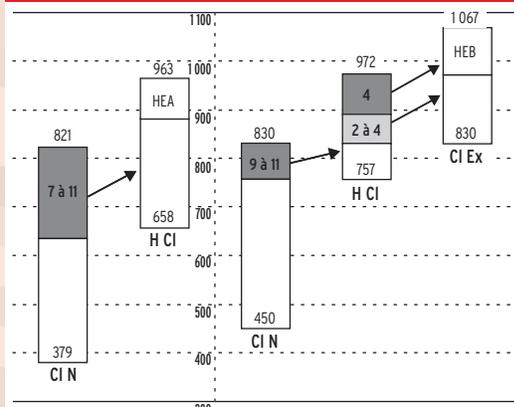
### Professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN



Carrière actuelle

Carrière future

### Professeurs agrégés



Carrière actuelle

Carrière future

Gain annuel moyen (*) en € nets	Professeur certifié, CPE, Psy-ÉN	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 €

\* Gain annuel moyen = par personne et par an, gain moyen issu du déroulement selon la future carrière comparé avec le déroulement de carrière actuel. 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.

Valeur nette du point d'indice	
1/1/2016	3,76440 €
1/7/2016	3,78699 €
1/1/2017	3,77085 €
1/2/2017	3,79348 €
1/1/2018	3,78094 €
1/1/2019	3,76842 €
1/1/2020	3,75589 €

Valeur nette du point d'indice = après déduction des cotisations sociales et hors toute prime et indemnité.  
N.B. : calculs faits dans l'hypothèse d'une stabilité de la valeur brute du point après le 1/2/2017. La baisse de la valeur nette du point d'indice est due à l'augmentation du prélèvement pour pension civile.

## Le calendrier des mesures

	Mesures Fonction publique	Mesures Éducation nationale
1/6/2016		Ouverture des discussions Éducation nationale
1/7/2016	Première revalorisation (0,6 %) du point d'indice	
Début 2017		Publication des textes statutaires
1/1/2017	Premier transfert primes-points (4 pts)	1 <sup>re</sup> revalorisation indiciaire des échelons
1/2/2017	Seconde revalorisation (0,6 %) du point d'indice	
1/9/2017		Mise en place des nouvelles carrières. Création de la classe exceptionnelle (professeurs agrégés et certifiés, CPE...) : premier contingent, 2,5 % de l'effectif de chacun des corps concernés (permettant la promotion de 10 % des collègues actuellement en hors-classe). Professeurs agrégés accédants à la classe exceptionnelle : premiers accès à l'échelle lettre B. Création de la hors-classe pour les Psy-ÉN.
1/1/2018	Second transfert primes-points (5 pts)	
1/9/2018		Classe exceptionnelle : contingent porté à 5 % de l'effectif de chacun des corps concernés. Professeurs certifiés et corps assimilés : premiers accès à l'échelle lettre A pour un contingent égal à 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle.
1/1/2019		Seconde revalorisation indiciaire des échelons
1/9/2019		Classe exceptionnelle : contingent porté à 7,5 % de l'effectif de chacun des corps concernés.
1/1/2020		Création d'un 7 <sup>e</sup> échelon dans la hors-classe des professeurs certifiés et corps assimilés (CPE, Psy-ÉN...).
1/9/2020		Classe exceptionnelle : contingent porté à 8 % de l'effectif de chacun des corps concernés.
Du 1/9/2021 au 1/9/2023		Classe exceptionnelle : augmentation des contingents chaque année. Au total, la classe exceptionnelle représente 10 % dans chaque corps (volume équivalent à 40 % des effectifs actuellement hors-classe).

## ZOOM

### Avec le SNES-FSU : poursuivre !

La nouvelle carrière, malgré ses insuffisances, constitue une revalorisation et une amélioration globale de la carrière pour la profession dans son ensemble, qui profitera à chacun.

**Le SNES-FSU** entend consolider les acquis obtenus et les faire fructifier pour aller plus loin. Dès maintenant, il met tout en œuvre pour assurer l'effectivité de cette revalorisation (élargissement des volumes et modalités de promotions), particulièrement lors des travaux menés en CAP dès cette année.

**Il reste des revendications à faire aboutir** : plan de rattrapage de la valeur du point d'indice, réduction de la durée des premiers échelons afin de rendre nos métiers plus attractifs, passage automatique à la hors-classe en fin de classe normale, accès à la classe exceptionnelle pour le plus grand nombre, revalorisation de la carrière des professeurs de chaires supérieures... Le SNES-FSU fixe comme **objectif** une carrière pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade : comme pour la hors-classe, il est possible de faire de la classe exceptionnelle un débouché de carrière pour tous, à force d'opiniâtreté dans les CAP, en réussissant à reléguer l'arbitraire du « mérite ». Se syndiquer au SNES-FSU, syndiquer de nouveaux collègues, c'est **se donner les forces collectives dont nos professions ont besoin** pour revaloriser tous les aspects de nos métiers, nos carrières, nos salaires.

# Les votes au CTM

## LE COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL (CTMEN) DU 7 DÉCEMBRE 2016

Le CTMEN a été consulté le 7 décembre 2016 sur deux projets de décret, l'un statutaire portant reconstruction de la carrière des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, l'autre indiciaire portant revalorisation des grilles indiciaires.

Lors de ce CTMEN, la FSU a réaffirmé que PPCR ne pouvait être qu'une étape (*cf.* sa déclaration liminaire en ligne). Seule la FSU a poursuivi en séance son travail de défense des personnels par ses interventions et le dépôt de 19 amendements (15 sur le projet de décret statutaire, 4 sur le projet de décret indiciaire – incluant la fusion des trois amendements du SGEN).

Les votes ont été éclairants. FO et la CGT, dans une logique annoncée de refus global du PPCR leur interdisant ainsi d'engranger les avancées obtenues, ont choisi de ne se prononcer sur aucun des amendements. En conséquence, les amendements demandant l'inscription dans le statut d'une clause de sauvegarde pour l'accès à la hors-classe et celui posant le principe d'un accès ouvert à tous à la classe exceptionnelle n'ont pas recueilli l'unanimité du CTMEN.

Les textes ont été adoptés par 11 voix **pour** et 4 **contre** (P : FSU 6, CFDT 1, UNSA 4 / C : CGT 1, FO 2, SNALC 1).

Ci-dessous, les principaux amendements et le résultat des votes en CTMEN. La déclaration liminaire de la FSU et la liste intégrale des amendements sont en ligne sur le site du SNES-FSU : <http://www.snes.edu/Compte-rendu-du-comite-technique-ministeriel-du-7-decembre-2016.html>.

### ZOOM

#### Amendements sur l'évaluation

**Permettre, lors des entretiens d'évaluation, la présence d'un représentant syndical de son choix**, à la demande du collègue concerné.

P : FSU (6) / C : CFDT (1), SNALC (1), UNSA (4) / A : CGT (1), FO (2)

**Rendre plus accessibles les modalités de recours** prévues, qui risquent d'être pour les personnels trop complexes et trop longues.

P : FSU (6), SNALC (1) / C : CFDT (1), UNSA (4) / A : CGT (1), FO (2)

### ZOOM

#### Amendements sur les carrières et les rémunérations

**Clause de sauvegarde statutaire assurant la hors-classe pour tous** afin que soit respecté l'engagement gouvernemental selon lequel tout fonctionnaire puisse parcourir une carrière normale sur au moins deux grades.

P : FSU (6), CFDT (1), SNALC (1), UNSA (4) / C : 0 / A : CGT (1), FO (2)

**Accès à la classe exceptionnelle de tous les personnels hors-classe**, quelles que soient les affectations qu'ils ont pu occuper préalablement.

P : FSU (6), SNALC (1), UNSA (4) / C : CFDT (1) / A : CGT (1), FO (2)

**Pérennisation de la situation des professeurs biadmissibles au-delà du 31/08/2017**, pour continuer à valoriser, comme actuellement, une double réussite aux écrits du concours de l'agrégation et sécuriser statutairement cette position.

P : FSU (6), SNALC (1) / C : 0 / A : CFDT (1), CGT (1), FO (2), UNSA (4)

**Sécurisation statutaire des modalités d'avancement des professeurs agrégés** afin d'inclure aussi les PRAG et les professeurs agrégés détachés.

*Amendement intégré en séance aux textes par l'administration*