



SOMMAIRE

P.1/4 « Vous entrerez dans la carrière... »

P.3/4 ...Carrière et pouvoir d'achat

Annexe 1 : fiche syndicale avancement d'échelon

CERTIFIES

AVANCEMENT D'ECHELON 2007-2008

La CAPA (Commission administrative paritaire académique) d'avancement d'échelon pour les certifiés est prévue le 10 janvier prochain. À cette occasion, le recteur prononcera les promotions d'échelon des certifiés « promouvables » du 1^{er} septembre 2007 au 31 août 2008. Le cas échéant, l'effet financier de la promotion sera rétroactif.

« VOUS ENTREREZ DANS LA CARRIERE... »

11 ECHELONS DANS LA CLASSE NORMALE, 7 DANS LA HORS-CLASSE

La carrière en classe normale comporte 11 échelons, la hors-classe en comporte 7. Le passage à l'échelon supérieur se fait au terme d'un **séjour d'une durée variable dans chaque échelon**, à l'exception des quatre premiers échelons de la classe normale et des échelons de la hors-classe. Cette « durée de séjour » varie en fonction de **trois rythmes d'avancement** (grand choix, choix, ancienneté).

Tableau 1 - Rythmes d'avancement et durée de séjour dans les échelons de la classe normale et de la hors-classe

CLASSE NORMALE							HORS-CLASSE	
Avancement d'échelon	Grand choix		Choix		Ancienneté		Ancienneté	
	Durée du séjour dans l'échelon	Durée cumulée / carrière	Durée du séjour dans l'échelon	Durée cumulée / carrière	Durée du séjour dans l'échelon	Durée cumulée / carrière	Avancement d'échelon	Durée du séjour dans l'échelon
1er au 2e					3 mois	3 mois	1er au 2e	2,5 ans
2e au 3e					9 mois	1 an	2e au 3e	2,5 ans
3e au 4e					1 an	2 ans	3e au 4e	2,5 ans
4e au 5e	2 ans	4 ans			2,5 ans	4,5 ans	4e au 5e	2,5 ans
5e au 6e	2,5 ans	6,5 ans	3 ans	7,5 ans	3,5 ans	8 ans	5e au 6e	3 ans
6e au 7e	2,5 ans	9 ans	3 ans	10,5 ans	3,5 ans	11,5 ans	6e au 7e	3 ans
7e au 8e	2,5 ans	11,5 ans	3 ans	13,5 ans	3,5 ans	15 ans		
8e au 9e	2,5 ans	14 ans	4 ans	17,5 ans	4,5 ans	19,5 ans		
9e au 10e	3 ans	17 ans	4 ans	21,5 ans	5 ans	24,5 ans		
10e au 11e	3 ans	20 ans	4,5 ans	26 ans	5,5 ans	30 ans		

Chaque année, l'administration rectorale dresse la liste des « promouvables ». Sont « promouvables » tous ceux qui ont atteint la durée de séjour dans leur échelon pour être promu au cours de l'année scolaire (1^{er} septembre – 31 août) soit au grand choix, soit au choix, soit à l'ancienneté. **Les candidats promouvables sont classés en fonction de leur notation sur 100 (note administrative/40 + note pédagogique/60).**

- Dans la liste des collègues promouvables **au grand choix**, les 30% les mieux notés sont promus.
- Dans la liste des collègues promouvables **au choix**, les 5/7^e (71,4%) sont promus.
- Ceux qui ne sont promus ni au choix ni au grand choix sont promus **à l'ancienneté** quand ils atteignent la durée de séjour requise dans l'échelon.

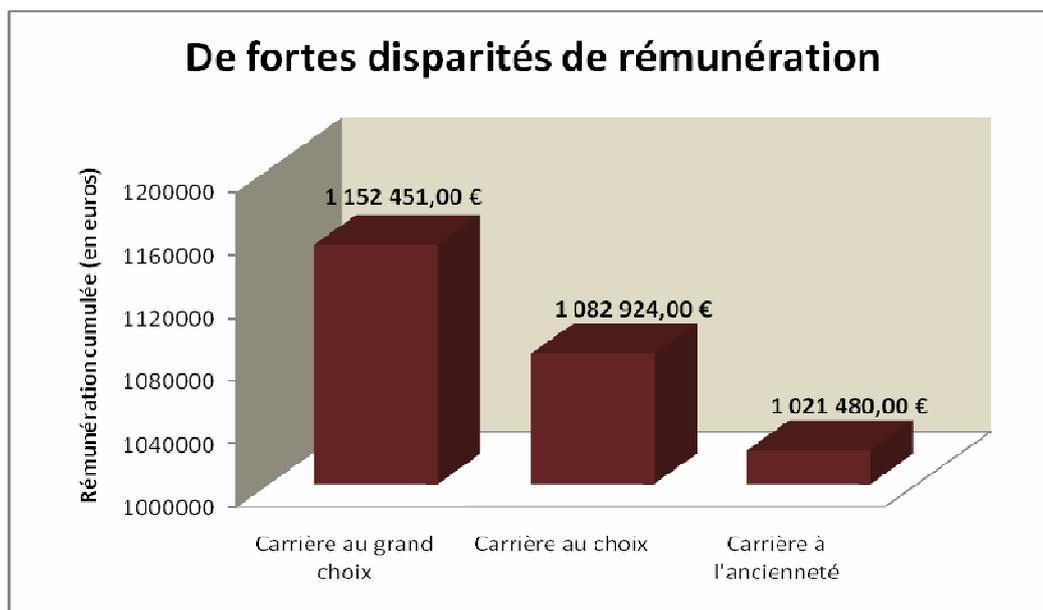
L'année dernière, à l'issue des CAPA, les « barres » de promotions d'échelon se présentaient ainsi (les chiffres ci-dessous relèvent du constat « post-cap », et ne donnent qu'un ordre d'idée en vue des CAPA 2007-2008) :

Avancement d'échelon	Grand choix		Choix	
	Barre	Date de naissance	Barre	Date de naissance
1er au 2e				
2e au 3e				
3e au 4e				
4e au 5e	77,4	30/09/1974		
5e au 6e	79,5	28/02/1975	76	11/05/1974
6e au 7e	81,5	01/04/1969	78,4	29/03/1966
7e au 8e	83,5	07/08/1971	80	21/08/1972
8e au 9e	85,2	13/07/1966	81,8	17/05/1966
9e au 10e	87,5	16/06/1964	83,5	26/10/1952
10e au 11e	89	17/09/1960	86	16/12/1955

Attention : jusqu'à l'année dernière, **en cas d'égalité de barème**, les certifiés promouvables étaient départagés en fonction de leur date de naissance, au bénéfice du plus âgé. Désormais, en cas d'égalité, l'administration prévoit (des discussions sont toujours en cours) de départager les ex-æquo, toujours au bénéfice du plus ancien, en fonction de **l'ancienneté de grade en premier lieu, de l'ancienneté d'échelon en second lieu, enfin de la date de naissance**.

DE FORTES DISPARITES DE REMUNERATION

Changer d'échelon, c'est accéder à un **indice de rémunération** supérieur (Cf. tableau 3 ; Cf. également les suppléments « rémunérations » de l'US, en version papier ou en ligne sur www.snes.edu, rubrique « Carrières »). Au fil des échelons gravis à des rythmes différents (Cf. tableau 1 : au grand choix, les échelons de la classe normale sont parcourus en 20 ans, contre 30 à l'ancienneté), des écarts considérables se creusent entre collègues. Nous avons récemment évalué **la différence de rémunération** entre des carrières de collègues qui s'effectueraient entièrement au grand choix, au choix ou à l'ancienneté. Les chiffres obtenus sont éloquentes :



Classe normale		Hors-classe	
Échelon	Indice*	Échelon	Indice*
1	349		
2	376		
3	395		
4	416		
5	439		
6	467		
7	495	1	495
8	531		
		2	560
9	567		
		3	601
10	612		
		4	642
11	658		
		5	695
		6	741
		7	783

* 1 point d'indice = 4,53 euros mensuels (bruts) au 1^{er} février 2007

(en euros)	Grand choix	Choix	Ancienneté
Rémunération cumulée	1 152 451	1 082 924	1 021 480
Écart avec carrière au grand choix	0	-69 527	-13 0971
Écart avec carrière au choix	+69 527	0	-61 444
Écart avec carrière à l'ancienneté	+130 971	+61 444	0

De tels écarts ramènent à leur juste mesure les propos de plusieurs ministres successifs – et du café du commerce, mais ce sont parfois les mêmes – prétendant que le « mérite » n'entre pas en ligne de compte dans la carrière des enseignants : ces affirmations sont non seulement infondées, mais elles sont aussi chargées d'arrière-pensées, que l'on a vues à l'œuvre dans **l'évolution des conditions d'accès à la hors-classe depuis 3 ans**.

Par ailleurs, **les facteurs qui déterminent nos rythmes de carrière sont bien souvent aléatoires** : nul n'ignore l'existence d'importantes distorsions entre établissements dans l'attribution de la note administrative. Nul n'ignore non plus les différences de notation pédagogique entre disciplines (il est notoire, par exemple, que les certifiés de lettres sont sous-notés), les différences de rythmes d'inspection (entre disciplines, types d'établissements, zones géographiques), la difficulté à se faire inspecter lorsque l'on est TZR, etc. **Le SNES dénonce ces distorsions comme autant de facteurs d'iniquités, et a revendiqué auprès du recteur et du doyen de l'inspection une « mise à plat »** concernant l'harmonisation de la notation pédagogique entre disciplines, tant en ce qui concerne le niveau des notes que le rythme d'inspection. À ce jour, la réponse de l'administration se fait attendre...

À PARAÎTRE

Circulaire académique « Hors -classe 2007-2008 »

- Bilan de l'exercice précédent
- L'action de vos élus SNES
- Les revendications du SNES

SUIVEZ VOTRE CARRIERE

Dans ces conditions, la plus grande vigilance s'impose :

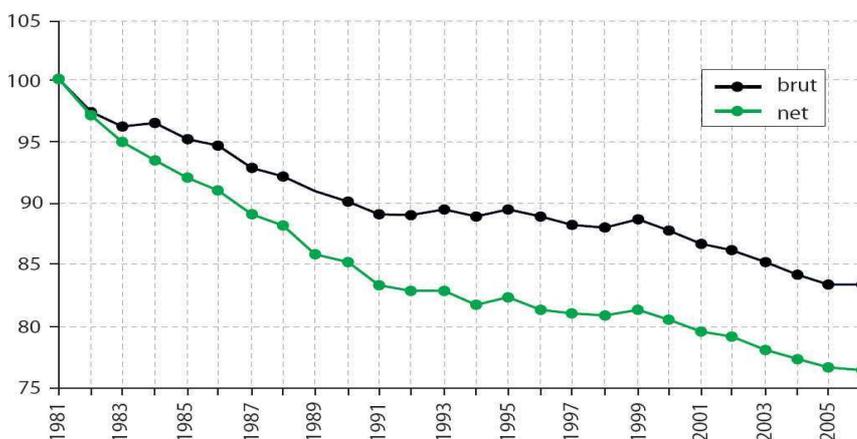
- **Surveillez votre rythme d'inspection et votre note pédagogique**, n'hésitez pas à solliciter vos IPR le cas échéant. C'est à tort par exemple que certains inspecteurs considèrent ne pas être tenus par les premières notes pédagogiques issues du classement au concours et estiment qu'à l'occasion de la première inspection des néo-titulaires, ils pourraient en quelque sorte « partir de zéro ». La note de service n° 92-197 du 3 juillet 1992 (RLR 803-0) stipule bien qu'il s'agit d'une « note pédagogique de début de carrière » et il doit en être tenu compte lors des évolutions ultérieures de la notation pédagogique. La voir baissée au prétexte qu'il ne s'agirait pas d'une note d'inspection n'est donc pas acceptable.
- **Soyez attentif à votre note administrative**, attribuée annuellement par votre chef d'établissement. En cas de doute ou de problème, n'hésitez pas à demander des explications, et le cas échéant à demander révision de votre note par le recteur : contactez la section académique du SNES et adressez-vous à votre S1 (secrétaire de la section SNES de l'établissement).
- **Adressez à la section académique du SNES la fiche syndicale ci-jointe**, de manière à faciliter le suivi de votre promotion par vos élus, et à prévenir tout risque d'erreur de l'administration.

CARRIERE ET POUVOIR D'ACHAT : LA GUERRE DU POINT D'INDICE AURA BIEN LIEU

Le point d'indice, c'est la base qui sert de calcul pour notre rémunération. **Le droit à la carrière** constitue le principe de base du système de relations professionnelles spécifique de la fonction publique. Ce droit est garanti par le seul jeu de l'ancienneté à l'intérieur d'une même catégorie : c'est **l'avancement d'échelon**, qui permet à chacun de gravir **la grille indiciaire**.

DEPUIS PLUS DE VINGT ANS, UNE LENTE EROSION DU POUVOIR D'ACHAT

Évolution du pouvoir d'achat du point d'indice (1981-



Depuis la **désindexation du point d'indice** par rapport au taux officiel de l'inflation (1982), nous avons assisté à une **dévalorisation salariale** des métiers de la fonction publique :

- un certifié débute à 125% du SMIC contre plus du double en 1981 ;
- le pouvoir d'achat du 11^e échelon en 2006 correspond à celui du 9^e en 1982.

Désormais, seules les progressions de carrière freinent la perte de pouvoir d'achat : progresser dans la carrière s'apparente à « remonter un escalator qui descend ».

Pour le gouvernement, la solution passe par les heures supplémentaires (et les suppressions de postes : « moins nombreux, mieux payés »... Qui va gober ça ?). Nul n'ignore que l'axiome « travailler plus pour gagner plus » laisse à l'écart la majorité des salariés... Quand bien même, ces HS aggraveront la charge de travail de nos métiers, qui n'ont pas eu de RTT et ont vu s'alourdir leurs missions.

Suite aux **conférences sur le métier d'enseignant**, le gouvernement envisagerait d'ajouter aux HS des indemnités accordées en fonction de la performance de chacun. Il s'agirait de s'affranchir de la définition hebdomadaire des services en heures de cours, accusée d'inhiber les initiatives et d'interdire la mise en œuvre des solutions miracles (autonomie des établissements, augmentation du temps de présence des enseignants, prise en charge d'autres missions que l'enseignement...).

Introduire la notion de « performance » en liant évaluation des enseignants et progrès des élèves fait partie des objectifs annoncés avec le renforcement du rôle des chefs d'établissement dans le déroulement des carrières des personnels, la notion de « contrat » devenant un élément central.

La profession dans sa grande majorité et le SNES sont convaincus que ce serait aller à rebours de ce dont l'école et ses personnels ont besoin aujourd'hui.

MOBILISER POUR UNE REVALORISATION SALARIALE

La réussite de la grève du 20 novembre nous permet d'entrevoir une négociation sur des bases plus favorables. Après ce succès, les fédérations de fonctionnaires ont demandé une première séance de négociation avec les ministres du budget et de la fonction publique. Le 23, Eric Woerth, ministre du budget, contactait les organisations syndicales de fonctionnaires pour proposer une négociation le 3 décembre. Les conclusions de cette réunion laissent apparaître **des bougés dans le discours gouvernemental** (principe d'une négociation salariale annuelle obligatoire, maintien du pouvoir d'achat par le biais de la revalorisation du point d'indice) mais aussi **des ambiguïtés et des insuffisances** (non-rattrapage des pertes depuis 2000, rien de concret sur le point d'indice...). Une nouvelle réunion de négociations est prévue le 17 décembre. Après cette réunion, les fédérations de fonctionnaires feront le point. **Si les propositions sont insuffisantes, le SNES et la FSU proposeront une grève en**



janvier, au moment où les annonces risquent de se multiplier, tant sur les suppressions de postes que sur la réforme des lycées et les statuts et missions des personnels.

Dans les semaines à venir, d'importantes échéances vont survenir. Il importera de faire valoir l'aspiration de nos professions à une véritable revalorisation salariale. **Pour aboutir, nous aurons besoin d'être nombreux et unis dans l'action. Nous aurons aussi besoin d'un SNES fort** : si ce n'est déjà fait, syndiquez-vous, resyndiquez-vous, syndiquez vos collègues, participez à la réflexion et à l'action collectives dans votre établissement et au-delà.

LES REVENDICATIONS DU SNES

Mandats adoptés au Congrès de Clermont-Ferrand, mars 2007

2.2.1. Le point d'indice est commun à tous les fonctionnaires

Il faut revenir à une indexation de sa valeur sur un indice fiable des prix, rattraper les pertes subies en cinq ans, avec comme objectif immédiat 6% de revalorisation pour combler le retard depuis 2000.

2.2.2. Nous voulons obtenir la revalorisation de nos rémunérations à la hauteur de nos qualifications et de notre rôle social.

Il s'agit d'obtenir à court terme dans le cadre d'une fonction publique de carrière rénovée et de repères collectifs nationaux forts, la reconstruction de nos grilles indiciaires. C'est juste et c'est nécessaire, pour reconnaître et élever la qualification de nos métiers, pour assurer leur attractivité dans un contexte de concurrence accrue dans le recrutement des diplômés du supérieur, pour rattraper les pertes importantes de pouvoir d'achat.

Aucune de nos catégories ne doit débiter en deçà de l'indice 496 [...] (1 800 euros, aujourd'hui) et les actuels indices hors classes doivent être intégrés dans une carrière en onze échelons parcourue pour tous au rythme le plus favorable en 20 ans. Le SNES revendique la déconnexion de l'avancement et de la notation, l'amélioration de la mobilité professionnelle et de la promotion interne.

Nous réaffirmons nos demandes de mesures immédiates :

- une prime de première affectation et d'équipement et un rythme unique d'avancement jusqu'au 6e échelon ;
 - une première étape vers une carrière en 20 ans avec la suppression du rythme à l'ancienneté ;
 - l'amélioration les reclassements, en supprimant notamment la règle du butoir qui pénalise de façon inacceptable les contractuels et les vacataires ;
 - attribuer 50 points d'indice, à titre d'acompte ;
 - garantir le droit de tous à accéder aux échelons terminaux de la hors-classe [...];
 - réparer les injustices de 1989 par une bonification d'ancienneté permettant une accélération de carrière pour les actifs ex-AE et PEGC [...];
 - créer les agrégations dans toutes les disciplines et spécialités, notamment celles de documentation et d'éducation, développer la promotion interne par la liste d'aptitude au corps des agrégés fondée sur des critères clairs et barémés et par le développement de l'agrégation interne [...]
- À terme, l'agrégation revalorisée doit devenir la référence en termes de recrutement, de rémunérations et de temps de travail. Il y a donc nécessité de programmer l'élévation du niveau de recrutement et l'unification des catégories du second degré. [...] Le niveau certifié serait alors mis rapidement en extinction. Les CPE, les CO-Psy et les DCIO doivent être concernés par cette démarche d'élévation du niveau de recrutement et de revalorisation.

PROMOTIONS

Avancement d'échelon 2007/2008

MODE D'EMPLOI

À qui cette fiche s'adresse-t-elle ?

Cette fiche concerne tout(e)s les collègues qui, au titre de l'année 2007/2008, sont promouvables au grand choix ou au choix.

Sont promouvables ceux ou celles qui entre le 1/09/2007 et le 30/08/2008 (dates impératives) atteignent l'ancienneté requise dans leur échelon actuel (voir tableau ci-dessous). Seules les promotions au grand choix et au choix sont étudiées en commission paritaire, l'avancement à l'ancienneté est automatique.

Exemples :

- Un collègue promu au 6^e échelon le 10/04/2005 justifie en 2007/2008 à la fois de 2 ans 6 mois et 3 ans de séjour dans l'échelon. Il est donc promuable au grand choix le 10/10/2007 et au choix le 10/04/2008.
- Un collègue promu au 10^e échelon le 5/06/2005 justifie en 2007/2008 de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon. Il est donc promuable uniquement au grand choix le 5/06/2008.

ATTENTION

L'avancement des chaires supérieures est examiné par année civile

Avec quelle note mon avancement est-il examiné ?

Dans tous les cas, c'est votre note 2006/2007 qui détermine si vous êtes promu(e) ou pas. Cette note peut n'être qu'administrative (ex. : CPE, CO-Psy, AE...) ou globale car composée de la note administrative ajoutée à la note pédagogique (ex. : agrégé, certifié...).

À quel rythme serai-je promu(e) ?

Les collègues promouvables pour un même rythme de promotion (grand choix ou choix), pour un même échelon, sont classés par note décroissante.

- 30 % des promouvables au grand choix sont promu(e)s.

- 5/7 des promouvables au choix sont promu(e)s.

Si votre note ne nous a pas permis d'être promu(e) au grand choix ou au choix, vous serez automatiquement promu(e) à l'ancienneté lorsque vous aurez atteint la durée de séjour nécessaire dans l'échelon.

À égalité de note, d'autres critères que celui de la date de naissance peuvent être utilisés : ancienneté dans le corps, date d'entrée dans l'échelon, mode de promotion à l'échelon détenu. Complétez donc avec soin les différentes rubriques de cette fiche syndicale afin que les élus SNES puissent vérifier les éléments fournis par l'administration.

AVIS DE NOTATION

Les notes sont consultables sur I-PROF mais les rectorats doivent faire parvenir à chacun son avis annuel de notation. Joindre une photocopie à cette fiche syndicale.

Attention : on n'est examiné qu'une seule fois pour un rythme donné. Ainsi, si l'on n'a pas été promu au grand choix, une année donnée, il faudra attendre l'échelon suivant pour espérer bénéficier à nouveau d'un avancement au grand choix ; même chose pour la promotion au choix.

Par conséquent, pour une année scolaire donnée, on peut, étant promuable uniquement au choix, avoir une note supérieure au dernier promu au grand choix, ce qui ne peut avoir d'effet puisque, précisément, on n'est plus promuable au grand choix (le grand choix a été examiné antérieurement et négativement).

RYTHMES D'AVANCEMENT

Échelon	Agrégés-Certifiés-CPE-CO-Psy			A.E-CH.E-PEGC		
	Grand choix	Choix	Ancienneté	Grand choix	Choix	Ancienneté
1 ^{er} au 2 ^e	-	-	3 mois	-	-	1 an
2 ^e au 3 ^e	-	-	9 mois	1 an	-	1 an 6 mois
3 ^e au 4 ^e	-	-	1 an	1 an	-	1 an 6 mois
4 ^e au 5 ^e	2 ans	-	2 ans 6 mois	2 ans	-	2 ans 6 mois
5 ^e au 6 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 ^e au 7 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7 ^e au 8 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8 ^e au 9 ^e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans
9 ^e au 10 ^e	3 ans	4 ans	5 ans	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans 6 mois
10 ^e au 11 ^e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans 6 mois

Échelon	Hors-classe agrégés	Hors-classe certifiés, DCIO	Chaires supérieures	
			Grand choix	Ancienneté
1 ^{er} au 2 ^e	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	1 an 3 mois	2 ans
2 ^e au 3 ^e	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	1 an 3 mois	2 ans
3 ^e au 4 ^e	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	1 an 3 mois	2 ans
4 ^e au 5 ^e	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	1 an 3 mois	2 ans
5 ^e au 6 ^e	4 ans	3 ans	3 ans 6 mois	6 ans
6 ^e au 7 ^e	-	3 ans	-	-

