



SOMMAIRE

P.1/4 « Vous entrerez dans la carrière... »
P.3/4 ...Carrière et pouvoir d'achat

Annexe 1 : fiche syndicale avancement d'échelon

C.P.E.

AVANCEMENT D'ECHELON 2007-2008

La CAPA (Commission Administrative Paritaire Académique) d'avancement d'échelon pour les CPE est prévue le 22 janvier prochain. À cette occasion, le recteur prononcera les promotions d'échelon des certifiés et CPE « 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 20.

- 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) :

Tableau 2 – Barres 2006-2007				
Avancement d'échelon	Grand choix		Choix	
	Barème	Date d'accès à l'échelon précédent	Barème	Date d'accès à l'échelon précédent
1er au 2e				
2e au 3e				
3e au 4e				
4e au 5e	18,8	01/12/2004		
5e au 6e	19,3	01/03/2004	19,3	18/05/2004
6e au 7e	19,6	09/05/2004	19,4	23/01/2004
7e au 8e	20,0	20/08/2004	19,9	17/01/2004
8e au 9e	20,0	26/06/2004	20,0	22/12/2002
9e au 10e	20,0	01/10/2003	20,0	26/02/2003
10e au 11e	20,0	14/09/2003	20,0	03/06/2002

Attention : jusqu'à l'année dernière, **en cas d'égalité de barème**, les promouvables étaient départagés en fonction de leur ancienneté dans l'échelon, au bénéfice du plus ancien. 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 :

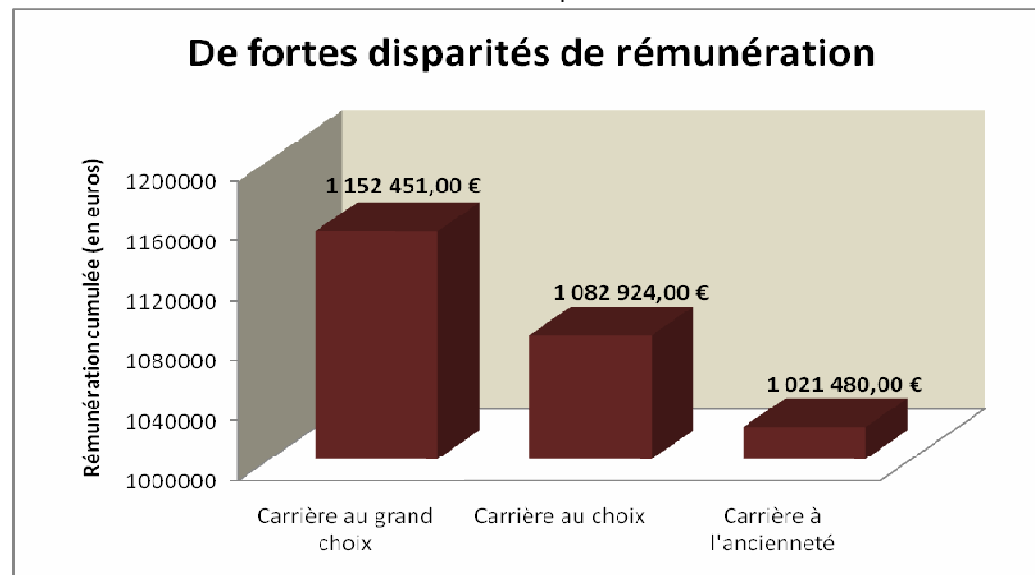


Tableau 3 – échelons et indices de rémunération			
Classe normale		Hors-classe	
Échelon	Indice *	Échelon	Indice *
1	349		
2	376		
3	395		
4	416		
5	439		
6	467		
7	495	1	495
8	531		
		2	560
9	567		
		3	601
10	612		
		4	642
11	658		
		5	695
		6	741
		7	783

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

Tableau 4 – Écarts de rémunération en fonction des rythmes de carrière			
(en euros)	Grand choix	Choix	Ancienneté
Rémunération cumulée	1 152 451	1 082 924	1 021 480
Écart avec carrière au grand choix	-	-69 527	-13 0971
Écart avec carrière au choix	+69 527	-	-61 444
Écart avec carrière à l'ancienneté	+130 971	+61 444	-

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 : 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, que **le SNES dénonce comme autant de facteurs d'iniquités**. Surtout, cette note est fortement soumise aux aléas des relations entre CPE et direction de l'établissement. La note unique tient lieu de fait d'évaluation aussi bien pédagogique qu'administrative. Cette situation n'est pas satisfaisante et justifie notre demande d'une notation pédagogique par une inspection spécifique.

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 CARRIÈRE

Dans ces conditions, la plus grande vigilance s'impose, de votre part comme de la part de vos élus en CAPA :

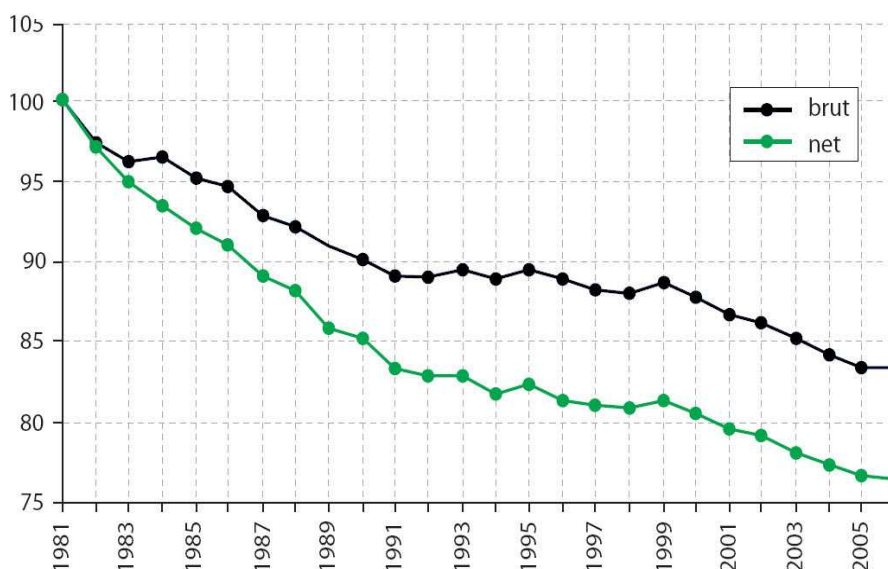
- **Soyez attentif à votre note.**, attribuée annuellement par votre chef d'établissement. Les modalités d'évaluation des CPE. En cas de doute ou de problème, n'hésitez pas à contacter vos élus auprès de la section académique du SNES.
- **Adressez à la section académique du SNES la fiche syndicale prévue à cet effet (ci-jointe)**, de manière à faciliter le suivi de votre promotion par vos élus, et à prévenir tout risque d'erreur de l'administration.

CARRIÈRE 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 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 (1981-2005)



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

- 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, à commencer par les CPE... Quand bien même, ces HS viendraient aggraver notre charge de travail.

Ignorés lors des conférences Pochard sur le métier d'enseignant, ce que le SNES a fortement dénoncé, les CPE (comme les enseignants, CO-Psy, etc.) ont d'abord besoin de carrières reconstruites et revalorisées, et de voir leurs missions et leur métier reconnus.

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.

CONTRECARRER L'ÉROSION DU POUVOIR D'ACHAT, MOBILISER POUR UNE REVALORISATION SALARIALE

La réussite de la grève du 20 novembre nous permet d'entrevoir la perspective d'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 et les mois à venir, d'importantes échéances vont survenir, et 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 renouvelée 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 des 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 [...] ;
- 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.