

SNUipp-FSU37 18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN  
02 47 61 82 91 [snu37@snuipp.fr](mailto:snu37@snuipp.fr) <http://www.snuipp37.fr>

BULLETIN n° 271 NOVEMBRE 2018

## MON GUIDE DES PROMOTIONS 2018-19

ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN  
LE SYNDICAT DE  
MA FICHE DE PAYE !

LE SNUipp-FSU AGIT POUR AMÉLIORER NOTRE SALAIRE !



Avec le  
SNUipp-FSU,  
imposer  
de meilleurs  
salaires.

### La preuve par 10 et + !

- > ISAE de 1200 euros
- > suppression de la journée de carence de 2014 à 2018
- > Dégel du point d'indice avec PPCR de 2016 à 2018
- > HORS CLASSE (250 collègues de plus en 4 ans)
- > prime des MAT de 150 euros par stagiaire (100 collègues)
- > retour du 80% de droit payé 85% (100 collègues)
- > respect de la prime de 1500 euros pour les T1
- > l'IFF de 1000 euros pour les PES
- > Interventions pour la prise en compte des reclassements (plusieurs dizaines de collègues)
- > augmentation des indemnités de direction et en REP (plus 50%)
- > augmentation des indemnités en REP+ (plus 100%)
- > respect des frais de déplacement pour les TDTRS
- > Comité des écoles 37 (tous les adhérent-es)
- > ...



### BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION DU SNUipp-FSU D'INDRE ET LOIRE

Bulletin mensuel Directeur de publication : Gilles Moindrot  
N° Commission 0720 S 07531 ISSN 1241-4816 Imprimé par nos soins prix 0.20 €  
Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp 37.  
Conformément à la loi du 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp37.

## CE QUE REVENDIQUE LE SNUipp-FSU

### REVALORISER VRAI- MENT LES SALAIRES : UNE URGENCE

Depuis 1998, le coût de la vie a augmenté deux fois plus vite que les salaires des enseignants. Le point d'indice a été gelé de juillet 2010 à juillet 2016, diminuant de 6% sa valeur. Les deux revalorisations de juillet 2016 et de février 2017, de 0,6% chacune, ne permettent pas de compenser ces pertes. L'annonce d'un nouveau gel en juin dernier est inacceptable pour la FSU et ses syndicats, dont le SNUipp-FSU. Ils revendiquent un véritable plan de rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires avec notamment une revalorisation conséquente du point d'indice et l'attribution de 60 points additionnels, environ 230€ nets mensuels, pour toutes et tous.

Pour la hors classe, le SNUipp-FSU intervient pour que le barème tienne compte principalement de l'ancienneté et qu'une clause d'automatisme permette à tous les PE, notamment en fin de carrière, de partir en retraite en ayant accédé à la hors classe.

Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une classe exceptionnelle excluant la quasi-totalité des enseignants des écoles. Ce nouveau grade va par ailleurs renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces dernières représentent plus de 83% des enseignants mais seulement 64% du vivier « fonctionnel » et à peine 50% du vivier sur le « mérite ». Pour le syndicat, tous les PE doivent pouvoir atteindre l'indice 1000 en fin de carrière.

La note pédagogique remplacée par un avis prépondérant dans la promotion, reconnaissant le « mérite » n'est pas satisfaisant. Le SNUipp-FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques où c'est l'ancienneté qui détermine la promotion.

### SOMMAIRE

Page 1 : une  
Page 2 : édito  
Page 3 : ISAE  
Pages 4, 5 et 6 : PPCR et promotions  
Pages 7 et 8 : classe normale  
Page 9 : appel des élus SNUipp-

## Edito : LE dossier qui nous concerne toutes et tous !

Depuis les élections de 2014, le SNUipp avec sa fédération la FSU a fait de la question salariale l'une des priorités de ses interventions.

Les avancées obtenues sont importantes : ISAE de 1200 euros, fin de la journée de carence pendant 4 ans, dégel du point d'indice en 2016 et 2017, augmentation des indemnités REP, REP+ ou encore de direction, augmentation du nombre de promotions à la Hors Classe, nouvelle grille de promotions...

Ces avancées sont en très très grande majorité à mettre sur le compte de l'action collective initiée et soutenue par nous le SNUipp-FSU!

**La campagne menée avec vous par le SNUipp-FSU37 pour l'ISAE à 1200 euros a duré 3 ans et témoigne de notre engagement et de notre détermination. Nous poursuivons nos interventions pour que tous les collègues y aient droit !**

**Voir page ci contre l'ensemble de ces démarches.**

**Le SNUipp-FSU vous a aussi consulté pour PPCR et est intervenu pendant toutes les phases de concertation.**

Oui, nous l'affirmons à nouveau PPCR (voir pages 4 et 5) est une avancée importante pour nos carrières :

> une carrière en classe normale qui se déroulera en 24 ou 26 ans maximum (au lieu de plus de 30 ans avec l'ancien système pour des promotions à l'ancienneté se traduisant par des dizaines de milliers d'euros de différence en fin de carrière sans parler des conséquences sur la retraite).

> ensuite un passage à la hors-classe pour toutes et tous : nous devons donc faire notre carrière sur ces 2 classes ! (auparavant la hors classe était limitée et de nombreux collègues partaient en retraite sans y parvenir)

Les injustices constatées lors des promotions à la HC de juin dernier ne sont pas liées à PPCR mais aux choix du nouveau gouvernement qui refuse de prendre en compte l'AGS des instituteurs et qui ne respecte pas la parole donnée d'une carrière sur 2 grades !

Le SNUipp-FSU était intervenu lors du CTM du 7 décembre 2016, mais une majorité de syndicats ont refusé de voter pour les amendements déposés par la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous. Voir en page 7 et 11.

**Ne nous trompons pas de responsable car dire que PPCR est responsable de tous les maux, c'est reconnaître les choix du nouveau gouvernement pour nos salaires : nouveau gel du point d'indice, retour du jour de carence, salaire au mérite (bloquant le passage à la hors classe des anciens instituteurs notamment...)**

Les questions salariales sont trop sensibles pour jouer avec.

Avec le SNUipp-FSU vous avez un syndicat qui fait le bilan de son activité, des acquis et des revendications encore à gagner sans **jamais renoncer ni crier au loup même lorsqu'il n'y en pas !**

FSU 37

Pages 10 et 11 : comment voter  
Pages 12, 13, 14, 15, 16 et 17 : hors classe  
Pages 18 et 19 : classe exceptionnelle  
Page 20 : bulletin adhésion

Encart : dépliant contre les inégalités



Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des Ecoles et Peps | www.snuipp.fr



**Paul AGARD**

Ecole élémentaire Blotterie JOUE LES TOURS  
Secrétaire départemental SNUipp-FSU37





# L'ISAE à 1200 euros pour tous grâce au SNUipp-FSU !

Le SNUipp-FSU n'a cessé de revendiquer de meilleurs salaires pour l'ensemble des collègues. L'ISAE est une première étape vers la reconnaissance de l'engagement professionnel des enseignant-es du primaire qui s'investissent sans compter pour la réussite de leurs élèves. **Pour obtenir gain de cause, il aura fallu que les personnels, à l'appel du SNUipp-FSU, multiplient les initiatives et les actions depuis plusieurs années.**

Versée à partir de 2013, l'ISAE était de 400 euros annuels, versés aux PE exerçant dans le 1er degré. Dès 2013, le SNUipp-FSU a exigé son versement à l'ensemble des collègues et un alignement avec l'ISOE à 1.200 euros du 2nd degré. Cartes postales adressées au ministre Peillon en 2013, lettre à la ministre Vallaud-Belkacem signée en novembre 2015 par plus de 51.000 collègues, journée de grève le 26 janvier 2016 suivie par plus de 100.000 collègues, lettre au Premier ministre Valls signée en 4 jours par plus de 23.000 enseignant-es et remise à Matignon le 22 mars... **Ces actions ont permis d'obtenir l'ISAE à 1200 euros dès la rentrée 2016 !** Mais les actions du SNUipp-FSU n'ont pas cessé pour autant car de nombreux collègues en sont encore exclu-es (directeurs de SEGPA, conseillers pédagogiques, animateurs TICE...)

**2016**

L'ISAE pour toutes et tous !  
Personnalisez et envoyez votre e-mail à la ministre pour demander une ISAE à 1200 € pour tous les professeurs des écoles.  
C'EST POUR TOUS !

**2013**

MONSIEUR LE MINISTRE, NOUS DEMANDONS QUE L'ISAE SOIT VERSÉE À TOUS LES PE !  
L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) vient d'être créée au bénéfice des enseignants du 1er degré. Elle a pour objet de reconnaître une première partie de notre « activité professionnelle invisible » (évaluation des élèves, temps de concertation et de travail en équipe, temps consacré au dialogue avec les familles...). Tous les PE et maitrs où qu'ils exercent assurent ces missions ! **Tous doivent avoir droit à l'ISAE !** Or, les enseignants de SEGPA, d'EREA, d'ERPD, les enseignants de classes relais ainsi que les CPC, les enseignants n sont exclus ! C'est injuste et inacceptable !

L'ISAE, C'EST POUR TOUS LES PE !  
Monsieur le Ministre de l'Education nationale  
110 rue de Grenelle  
75007 Paris

**2015**

PLUS DE 23 000 SIGNATURES À MATIGNON !  
L'ISAE, C'EST POUR TOUS LES PE !  
A remettre au SNUipp-FSU  
128, bd Blanqui  
75013 Paris  
ou à votre section départementale

**2015**

POURQUOI FAIRE GRÈVE LE 26 JANVIER ?  
RAISON N°2  
OBTENIR L'ALIGNEMENT DE L'ISAE SUR L'ISOE, POUR TOUTES ET TOUS !  
MÊMES MISSIONS  
MÊMES RESPONSABILITÉS  
MAIS PAS LA MÊME INDEMNITÉ !  
ISAE 1<sup>ER</sup> DEGRÉ : 400 €  
ISAE 2<sup>ND</sup> DEGRÉ : 1200 €

BASSE DES SALAIRES, DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL : ÇA SUFFIT !  
REFUSONS L'AUSTERITÉ !

## ISAE ... Réclamons l'ISAE pour tous !

### Victoire ! Le SNUipp-FSU obtient l'ISAE pour les PE Educ !

Depuis des mois, le SNUipp-FSU mène avec les personnels concernés des actions pour les droits des PE éducateurs et éducatrices en EREA : audiences, rencontres dans les départements, mobilisations et recours au Tribunal administratif. Il a été reçu le jeudi 31 mai 2018 par les représentants du Ministère suite à une alerte sociale déposée en mai 2018 sur les questions ASH second degré. Le SNUipp-FSU a porté la voix des collègues de SEGPA/EREA/ULIS et enseignant-es en milieu pénitentiaire s'appuyant sur les initiatives nationales des Etats généraux organisés cette année et des consultations des collègues en EREA.



Lors de cette audience, le SNUipp-FSU, en prenant appui sur la nouvelle circulaire, a de nouveau souligné l'injustice subie par les personnels qui ne perçoivent ni l'ISAE ni une revalorisation d'un montant équivalent.

La bataille du SNUipp-FSU, menée sur le long terme, a abouti à l'annonce de l'obtention de l'ISAE pour les PE éducateurs et éducatrices. Une circulaire du Ministère doit partir aux recteurs pour les informer de cette décision.

Nous poursuivons nos interventions pour l'ISAE pour toutes et tous !



# > PPCR ET PROMOTIONS



**CAPD  
SPECIALE  
PROMOTIONS  
> CLASSE NORMALE  
> HORS CLASSE  
> CLASSE  
EXCEPTIONNELLE**

## De quoi parle-t-on?

Il s'agit des nouvelles modalités de déroulement de la carrière et de la revalorisation des grilles indiciaires servant de base aux salaires de tous les agents de la fonction publique d'Etat, hospitalière comme territoriale.

## Une revalorisation en trompe l'œil?

Malgré les réserves largement exprimées par le SNUipp-FSU comme par la FSU, il s'agit néanmoins d'un plan de revalorisation des carrières pour un montant total de **11,2 milliards d'euros entre 2017 et 2021.**

## Un réel intérêt pour nous enseignants?

Soyons clairs: malgré PPCR, nos salaires mensuels resteront encore bien loin des salaires mensuels versés dans la plupart de la moyenne des pays de l'OCDE, a fortiori avec l'augmentation des cotisations retraits à chaque 1er janvier ou l'augmentation de la CSG.

En revanche, le déroulé de carrière est nettement avantageux par rapport à l'ancienne formule engendrant donc un réel gain.

**INDISPENSABLE  
FICHE DE CONTRÔLE  
SANS ELLE NOUS  
NE POUVONS PAS  
VERIFIER  
VOTRE PROMOTION**

directement sur  
<http://www.snuipp37.fr>

Augmenter les salaires et revaloriser vraiment les carrières sont des exigences partagées par l'ensemble des personnels des écoles, enseignants, non-enseignants, psychologues, titulaires comme non-titulaires. A cela, il faut ajouter pour les non-titulaires, la reconnaissance de leurs missions et la création d'emplois de fonctionnaires pour mettre fin à la précarité dans les écoles.

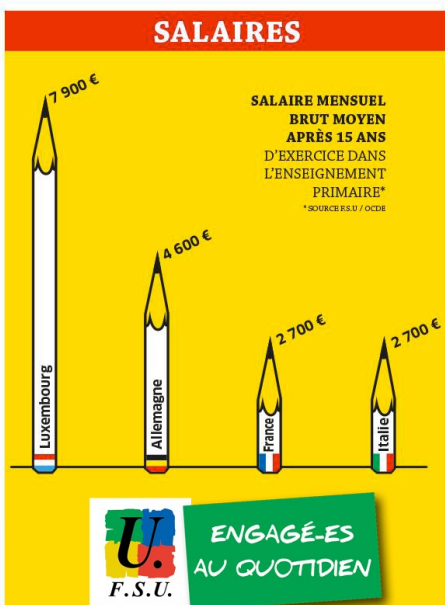
**La durée pour atteindre le 11e échelon de la classe normale est désormais de 24 à 26 ans, contre 20 à 30 ans précédemment. C'en est fini du système d'avancement à 3 vitesses : grand choix, choix et ancienneté.**

L'action syndicale menée par le SNUipp-FSU a permis des avancées notamment avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,2% et l'ISAE portée à 1200€ pour une grande partie des enseignantes et enseignants. Ces premières revalorisations, encore insuffisantes car le point d'indice a décroché de 9% par rapport à l'inflation depuis 2010, répondaient à une urgence.

**Une carrière très inégale  
Plus de 150 000 euros d'écart au cours de la carrière**

Avec l'ancien système le déroulé de carrière entre un avancement toujours au rythme le plus rapide ou au rythme le plus lent crée de profondes inégalités. Pour atteindre le 11ème échelon, l'un mettait trente ans tandis que l'autre n'en mettait que 20. Sur l'ensemble de la carrière cette différence se chiffrait à 154 361 euros.

Par ailleurs, obtenues par la FSU lors des négociations du protocole PPCR, la garantie de dérouler sa carrière sur deux grades et la revalorisation prévue des grilles indiciaires d'ici 2020 sont des acquis pour la profession. Alors qu'après des années de perte de pouvoir d'achat il faudrait poursuivre la revalorisation de nos salaires avec un véritable plan de rattrapage, le gouvernement a décidé un nouveau gel du point d'indice et donc le blocage de nos salaires. La FSU et le SNUipp-FSU, s'opposent à cette mesure qui nie l'engagement quotidien des agents du Service Public.



*Lors des discussions, le SNUipp-FSU a clairement œuvré dans l'intérêt de la profession. Malgré nos interventions, plusieurs amendements ont été rejetés à cause d'un manque d'unité syndicale; nous le regrettons.*

**« Intégration des instituteurs, à leur demande dans le corps des PE avec reconstitution de carrière »**

POUR : FSU, CFDT, FGAF Abstention : UNSA NPPV \*; CGT, FO

**« Aligner les instituteurs sur les catégories B de l'ensemble de la FP » (gain réel pour les instituteurs)**

POUR : FSU, CFDT Abstention: UNSA CONTRE: FGAF NPPV \*; CGT, FO

**« Pour les instituteurs, que la cadence unique soit alignée sur la cadence la plus rapide »**

POUR : FSU, FGAF, CFDT Abstention : UNSA NPPV \*; CGT FO

**« Mise en place d'une bonification d'ancienneté pour les collègues du 9ème et 10ème échelon lésés par le passage à 4 années de durée d'échelon contre 3 années au Grand choix dans l'ancienne version »**

POUR : FSU, CFDT, FGAF Abstention : UNSA NPPV \*; CGT FO





# Protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)

Oui, le PPCR s'est bien mis en place et le SNUipp-FSU37 est présent par ses publications et ses RIS pour répondre aux nombreuses questions sur ces nouvelles mesures. Notamment :

> une carrière en classe normale qui se déroulera en 24 ou 26 ans maximum (au lieu de plus de 30 ans avec l'ancien système pour des promotions à l'ancienneté se traduisant par des dizaines de milliers d'euros de différence en fin de carrière, sans parler des conséquences sur la retraite).

> ensuite un passage à la hors-classe pour toutes et tous : nous devons donc faire notre carrière sur ces 2 classes ! (auparavant la hors classe était limitée et de nombreux collègues partaient en retraite sans y parvenir)

> une nouvelle forme de rapport avec les IEN : l'inspection n'est plus un moment d'espérance d'une bonne note pour changer plus vite d'échelon.

Cet ancien système fortement inégalitaire car lié à la personnalité de l'IEN, à la première note que l'on « traîne » toute sa carrière, aux nombres de visites dans une carrière ... disparaît. L'inspection devient un temps de formation sans le poids des conséquences de la note sauf pour les 4 RDV de carrière qui sont maintenant mis en place dans un cadre national qui s'applique aux mêmes temps de notre carrière.

Mais le SNUipp-FSU ne considère pas le PPCR comme le fin du fin, nous continuerons à exiger son application totale dans son calendrier initial.

Ainsi, nous dénonçons la volonté du pouvoir en place de s'asseoir sur la parole de l'Etat ! Lors du rendez-vous salarial du 16 octobre dernier, réunion portant bien mal son nom, le Ministre de l'action et des comptes publics a confirmé le report, à partir du 1er janvier 2018, des mesures de revalorisation prévues par le calendrier initial (voir plus bas).

Nous continuerons à œuvrer pour son amélioration notamment pour des collègues qui en fin de carrière ne pourraient pas accéder à la hors classe cette année du fait de la période de transition.

## Report des mesures PPCR, quels changements concrets ?

### Ce qui ne change pas :

> **1er janvier 2017** : première étape de revalorisation des grilles, de 6 à 11 points d'indice supplémentaires selon l'échelon, dont 4 points pour la conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire.

> **1er septembre 2017** :

- nouvelles modalités d'évaluation : rendez-vous de carrière et accompagnement

- mise en place des nouvelles grilles avec de nouvelles durées d'échelon qui se traduit par :

> un reclassement en fonction de l'ancienneté détenue dans l'échelon actuellement dans la classe normale et la hors classe ;

> la création de la classe exceptionnelle

> la fin des trois rythmes d'avancement qui disparaissent au profit d'une cadence unique, hormis dans les 6e et 8e échelons de la classe normale (accélération d'une année pour 30% des promouvables).

> **1er janvier 2018** : nouvelles modalités d'accès à la hors classe, sur la base d'une promouvabilité à compter de 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon pour la promotion au 1<sup>er</sup> septembre (un groupe de travail ministériel doit être programmé avant la publication de la note de service).

**L'accès à la classe exceptionnelle, l'engagement d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades, l'augmentation progressive du ratio d'accès à la hors classe ne seraient pas remis en cause par le ministère de la Fonction Publique.**

**Il reste à s'assurer du respect de leur mise en œuvre auprès du ministère de l'Education Nationale.**

### Ce qui est reporté :

Les mesures PPCR inscrites au calendrier pour 2018 sont reportées d'un an. Elles feront l'objet de nouveaux décrets d'application.

> **1er janvier 2019** (au lieu de 01/01/2018) : seconde conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire, sous la forme de 5 points d'indice. Ce report aura un impact sur le montant des pensions.

> **1er janvier 2020** (au lieu de 01/01/2019) : dernière revalorisation des grilles, de 0 à 15 points d'indice selon l'échelon.

> **1er janvier 2021** (au lieu de 01/01/2020) : création d'un 7<sup>ème</sup> échelon dans la nouvelle grille de la hors classe (indice sommital 821).

## ATTENTION AUX FAUSSES INFORMATIONS POUR NE PAS DIRE PLUS ...

A la rentrée 2015, la FSU et d'autres syndicats ont signé le PPCR. C'est parce que ces fédérations sont majoritaires dans la Fonction Publique d'Etat, que le PPCR s'applique depuis le 1er janvier 2017.

Rappelons aussi, et c'est évidemment l'argument premier, qu'une très large majorité de la profession avait approuvé ce PPCR lors d'une consultation nationale proposée par la FSU et que seules les fédérations signataires ont ainsi répondu aux attentes de nos collègues.

Pour la FSU nous ne pouvions rester sur l'ancien système, et le PPCR (qui ne prend pas en compte toutes nos demandes), limite néanmoins certaines inégalités que nous dénonçons.

Et ce n'est certainement pas le nouveau gouvernement qui s'inquiètera de nos salaires.

Quelques collègues nous rapportent des propos erronés sur le PPCR, propos qui ne servent pas à grand chose sauf à créer des craintes injustifiées.

Il est ainsi faux de dire que le PPCR ne s'applique pas ! On ne perd pas son ancienneté dans l'échelon. Il est aussi parfaitement incompréhensible de dénoncer dans le même temps la décision gouvernementale de décaler le PPCR quand on estime par ailleurs que le PPCR est mauvais ! Logiquement, reporter ce qui est mauvais devrait être applaudi !

Il est faux, archi-faux de dire que les carrières ont été allongées. C'est le contraire, il suffit de comparer l'avant et l'après PPCR.

Il est tout aussi injustifiable de chercher à tout mélanger : les mesures anti-fonctionnaires (jour de carence, gel du point d'indice...) ou le manque de remplaçants, n'ont aucun lien avec le PPCR. Rappelons juste que le gel du point d'indice a existé très longtemps avant même le PPCR !!

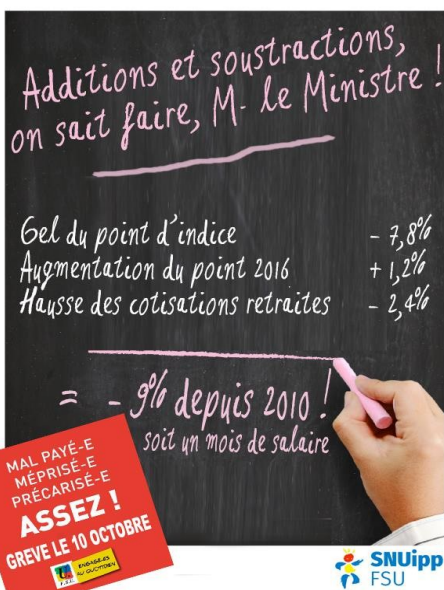




### COMMENT A-T-ON ÉTÉ RECLASSÉ AU 1ER SEPTEMBRE 2017 DANS LES NOUVELLES GRILLES ?

Tous les enseignants ont été reclassés au 1er septembre 2017 dans les nouvelles grilles issues du protocole d'accord PPCR "Parcours professionnels, carrières, rémunérations".

Pour la plupart, ce reclassement s'est fait à échelon identique et n'est donc pas visible. Seuls les enseignants ayant une ancienneté d'échelon supérieure à la durée d'échelon dans les nouvelles grilles ont été reclassés à l'échelon supérieur. Pour les enseignants à la hors classe, avec la suppression d'un échelon, le reclassement s'est fait à un échelon inférieur mais à un indice identique, donc avec un salaire inchangé.



**Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une classe exceptionnelle excluant la quasi-totalité des enseignants des écoles. Ce nouveau grade va par ailleurs renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces derniers représentent plus de 83% des enseignants mais seulement 64% du vivier « fonctionnel » et à peine 50% du vivier sur le « mérite ». Pour le syndicat, tous les PE doivent pouvoir atteindre l'indice 1000 en fin de carrière.**

**La note pédagogique remplacée par un avis prépondérant dans la promotion, reconnaissant le « mérite » n'est pas satisfaisant. Le SNUipp- FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques où c'est l'ancienneté qui détermine la promotion.**

## > CLASSE NORMALE QUAND EST-ON PROMU ?

Une promotion, c'est le passage à l'échelon supérieur. On est promu dès qu'on atteint une ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableau). Le rythme d'avancement est le même pour tous sauf au 6ème et au 8ème échelon où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année.

### QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UNE ACCÉLÉRATION DE CARRIÈRE ?

Sur la base de l'avis de l'IEN, l'IA décide quels sont les 30 % d'enseignants bénéficiant d'une accélération d'un an aux 6e et 8e échelons. Problème : il n'y a pas de barème et à ce jour, on ne sait pas comment seront départagés les PE qui auront un même avis « excellent » par exemple.

L'ensemble des promotions de l'année scolaire est étudié en CAPD une fois par an. Dans le nouveau système, il sera possible de faire un recours auprès de l'IA puis en CAPD lorsque l'enseignant est en désaccord avec l'avis arrêté.

ECHE-LON	Indice (SEPT 2017)	Salaire brut (Zone 3)	Salaire Net (Zone 3)	Durée sur l'échelon	
				Avec Accélération.	Sans Accélération.
1	383	1 795,00 €	1 439,00 €	1 an	
2	436	2 043,00 €	1 640,00 €	1 an	
3	440	2 062,00 €	1 655,00 €	2 ans	
4	453	2 123,00 €	1 705,00 €	2 ans	
5	466	2 184,00 €	1 754,00 €	2,5 ans	
6	478	2 240,00 €	1 799,00 €	2 ans	3 ans
7	506	2 371,00 €	1 906,00 €	3 ans	
8	542	2 540,00 €	2 042,00 €	2,5 ans	3,5 ans
9	578	2 709,00 €	2 179,00 €	4 ans	
10	620	2 905,00 €	2 338,00 €	4 ans	
11	664	3 112,00 €	2 505,00 €	-	

## > PASSAGE À LA HORS CLASSE

A partir du 1er septembre 2018, tous les PE au-delà de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon sont promouvables à la hors classe. Un barème prend en compte l'avis de l'IEN et l'ancienneté à compter de 2 ans dans le 9e échelon. Aucune demande n'est à déposer.

Le taux de promotion à la hors classe est passé à 5,5% au 1er septembre 2017 soit 12 739 promotions.

Aujourd'hui, si plus d'enseignants des écoles y accèdent, le compte n'y est toujours pas. Le ministère s'est engagé à accroître progressivement le flux (plus de 12 000) pour qu'il converge en 2020 à un taux équivalent à 7%, taux pratiqué pour les enseignants du 2d degré. Comme le nombre de promouvables diminuera, le taux de promotion sera ajusté en conséquence pour garantir un nombre équivalent de promotions.

Phase transitoire : C'est la dernière note attribuée éventuellement corrigée qui est prise en compte pour les PE qui ont plus de deux ans dans le 9e échelon au 31 août 2018 et qui ne relèvent donc pas du 3e rendez-vous de carrière.

**LA HORS CLASSE ACCESSIBLE À TOUS**  
Le SNUipp-FSU intervient pour que le barème tienne compte

ECHELON	Indice (SEPT 2017)	Salaire brut zone 3	Salaire Net zone 3	Durée sur l'échelon
1	570	2 671,00 €	2 138,00 €	2 ans
2	611	2 863,00 €	2 293,00 €	2 ans
3	652	3 055,00 €	2 448,00 €	2,5 ans
4	705	3 304,00 €	2 648,00 €	2,5 ans
5	751	3 519,00 €	2 822,00 €	3 ans
6	793	3 716,00 €	2 980,00 €	3 ans
7	821	Création en 2021		

principalement de l'ancienneté et qu'une clause d'automatisme permette à tous les PE, notamment en fin de carrière, de partir en retraite en ayant accédé à la hors classe.

## UNE CLASSE EXCEPTIONNELLE RÉSERVÉE

### A QUELQUES-UNS

Le ministère a fait le choix de créer un troisième grade : la classe exceptionnelle. Seule une minorité d'enseignants des écoles pourra y accéder. Le taux sera de 1,43 % du total des PE à la rentrée 2017 et plafonné à 10% du corps en 2023, soit 35 000 enseignants. L'échelon spécial de cette classe, débouchant sur l'indice 972, sera contingenté à 2% du corps soit 7500 enseignants. Jusqu'en 2020, les personnels devront se porter candidats.

### QUI POURRA Y ACCÉDER ?

80% passeront par une entrée « fonctionnelle » à compter du 3e échelon de la hors-classe et avec au moins 8 ans d'exercice, pas forcément continus, en éducation prioritaire ou en tant que directeur, directeur ou chargé d'école ou de SEGPA, conseiller pédagogique, PEMF ou encore référent handicap. L'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, sera ici prépondérant pour être promu. Les éléments du barème sont dans notre kisaitou « promos ».

20% y accéderont sur le seul « mérite » à compter du dernier échelon de la hors classe. L'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, permettra de choisir celles et ceux qui auront eu « un parcours exceptionnel ».

ÉCHELON	1	2	3	4
Indice	690	730	770	826
Salaire brut	3 233 €	3 421 €	3 608 €	3 871 €
Net zone 3	2 592 €	2 743 €	2 894 €	3 105 €
	2 ans	2 ans	2,5 ans	3 ans minimum



# > CLASSE NORMALE

## PETIT GUIDE DES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET DE L'ACCELERATION POUR LE PASSAGE DES ECHELONS 6, et 8 et la HC.

Le statut de la Fonction publique prévoit l'évaluation de tous les fonctionnaires. À partir de la rentrée 2017, la réforme de l'évaluation s'est mise en place sous la forme de rendez-vous de carrière et d'accompagnement. La note ainsi que les disparités de l'inspection (modalités et fréquence) disparaissent. L'objectif de ces rendez-vous de carrière est de « reconnaître la valeur professionnelle ».

Au nombre de quatre au cours de la carrière, ils sont déterminants pour l'accélération de carrière d'une année :

- pour le passage au 7ème et 9ème échelon de la classe normale,
- pour l'accès à la hors-classe
- pour la classe exceptionnelle.

Le premier rendez-vous se déroulera lors de la deuxième année du 6e échelon, le second durant la période comprise entre un an et demi et deux ans et demi d'ancienneté dans le 8e échelon et enfin le troisième lors de la deuxième année du 9e échelon. Le quatrième n'en est pas réellement un puisqu'il n'y aura pas de visite de l'IEN.

### QU'EST-CE QU'UN RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ?

Le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien et fait l'objet d'un compte rendu. L'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) complète également une grille d'évaluation et propose un avis allant de « à consolider » à « excellent ». L'avis final est arrêté par l'IA et sera pris en compte pour l'accélération de carrière ou le changement de grade (accès à la hors classe).

*\*ancienneté au 31 août de l'année scolaire en cours*

### QUELLES MODALITES ?

#### > PRÉPARATION

Chaque enseignant est informé en juin du rendez-vous de carrière qui se déroulera d'octobre à mai. Il est prévenu un mois à l'avance de la date de la visite. Les attendus de la visite sont cadrés nationalement.

#### > VISITE INSPECTION

La visite en classe est suivie d'un entretien avec retour sur l'inspection et des échanges sur la période écoulée.

#### > COMPTE-RENDU D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Il est rédigé par l'IEN qui complétera une grille nationale de onze compétences évaluées selon quatre appréciations possibles («à consolider», «satisfaisant», «très satisfaisant» et «excellent») et une appréciation rédigée. L'enseignant pourra y apporter par écrit ses observations.

#### > APPRÉCIATION FINALE

L'avis final est arrêté par l'IA-DASEN qui s'appuie sur l'appréciation de l'IEN. La note est supprimée.

#### > VOIES DE RECOURS

L'enseignant pourra demander la révision de son appréciation finale. En cas de réponse défavorable de l'IA-DASEN, il pourra saisir la CAPD.

### TROIS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE PROGRAMMÉS DANS LA CLASSE NORMALE

- dans la seconde année\* du 6e échelon,
- après avoir effectué entre 18 mois et 30 mois dans le 8ème échelon
- dans la seconde année\* du 9e échelon pour accéder à la hors classe
- éventuellement un quatrième rendez-vous à la hors classe pour accéder à la classe exceptionnelle, sans visite en classe, mais sur dossier et sous conditions

### L'AVIS DU SNUipp

L'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves. A visée formative, elle doit être un véritable moment d'accompagnement et de conseil dans les pratiques pédagogiques pour le développement professionnel, contribuant ainsi à une meilleure réussite des élèves. Elle peut conduire les enseignants à participer à des dispositifs de formation choisis librement et à recourir à l'accompagnement de formateurs (PEMF, Dir Ecole Application, CPC, IEN...)

L'accompagnement des équipes des écoles sur la base du volontariat peut permettre de sortir de l'isolement et faciliter les échanges entre pairs.

### CE QUE LE SNUipp A OBTENU

Le projet initial du ministère prévoyait la rédaction d'un bilan professionnel par l'enseignant et adressé à l'IEN quinze jours avant sa visite. Le SNUipp-FSU est intervenu pour refuser cet outil artificiel servant d'auto-évaluation et risquant de déterminer le résultat de l'évaluation avant même la visite de l'IEN. Le ministère a entendu ces arguments et a renoncé à demander ce bilan.

À la demande du SNUipp-FSU, le ministère s'est engagé à ce que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes/hommes parmi les promouvables.

## EXEMPLE pour le passage de l'échelon 6 à l'échelon 7

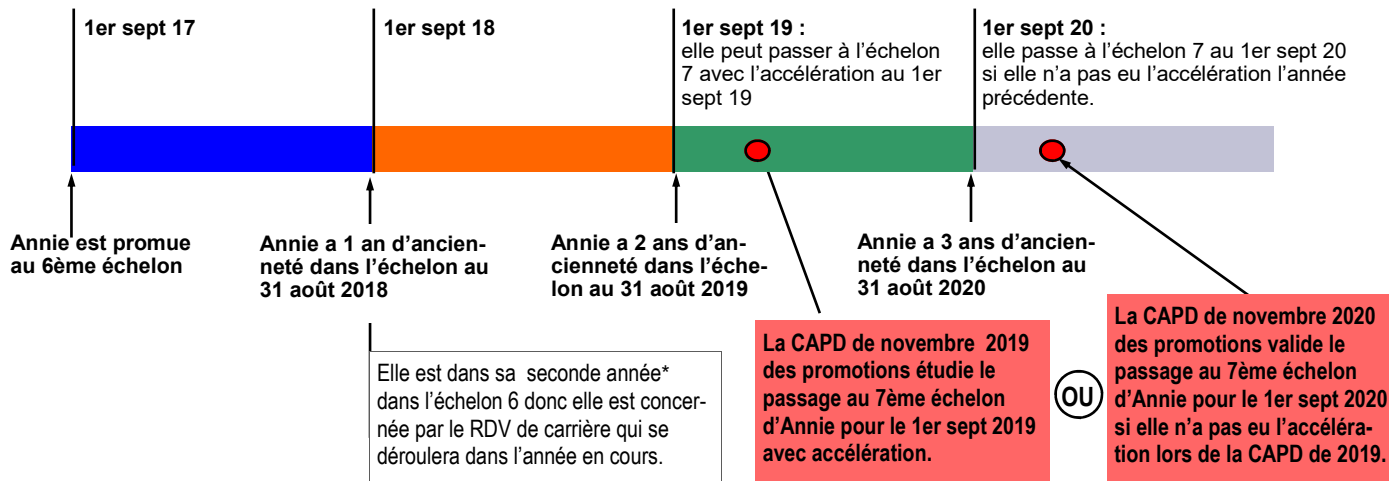


Annie est passée au 6ème échelon le 1er sept 2017

Au 1er sept 2018, Annie sera dans sa seconde année\* dans l'échelon 6 donc elle est concernée par le RDV de carrière. Elle doit avoir reçu en juin 2018 un avis annonçant ce RDV.  
*\*ancienneté au 31 août de l'année scolaire en cours*

Le bilan de ce RDV de carrière servira à regarder sa promotion lors la CAPD qui se déroulera après le 1er septembre 2019. 30% des enseignants passeront au 7ème échelon au bout de 2 ans dans le 6ème : si Annie en fait partie ce sera au 1er sept 2019 (avec effet rétroactif si la CAPD est en novembre). Sinon, Annie devra attendre le 1er septembre 2020 pour passer automatiquement au 7ème.

**Qui est concerné par un rendez-vous de carrière cette année ? les PE promus au 6ème échelon entre le 1er septembre 2017 et le 31 août 2018.**



Si l'année dernière vous étiez dans la seconde année du 6ème échelon, vous devez avoir eu une revalorisation de votre note et votre situation sera étudiée lors de la prochaine CAPD des promotions.



# EXEMPLES pour le passage de l'échelon 8 à l'échelon 9



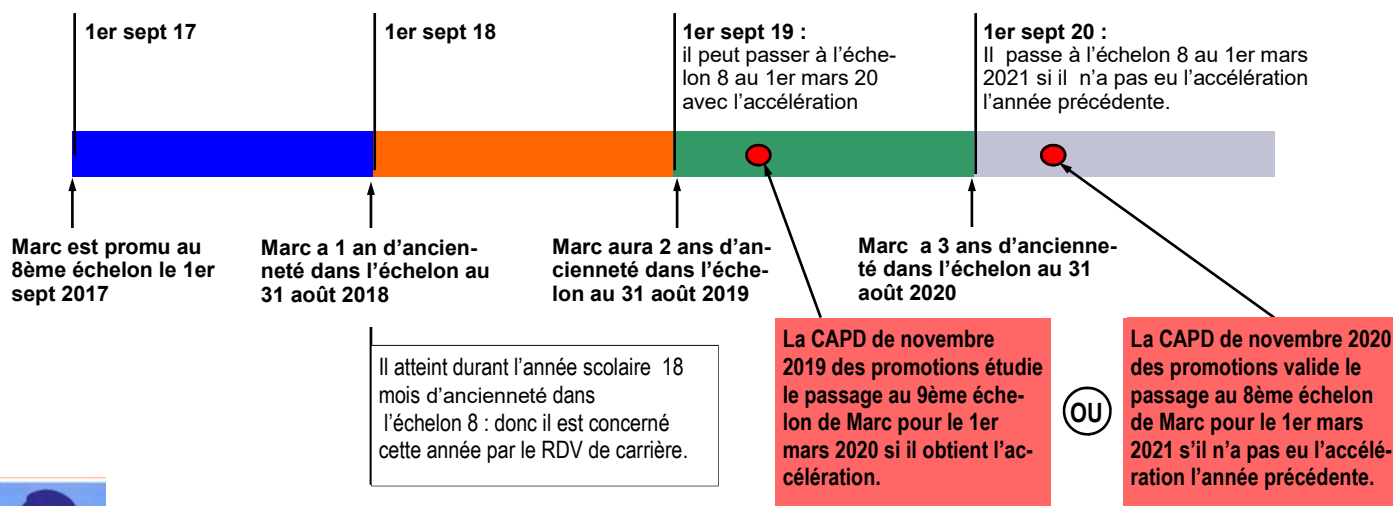
Marc est passé au 8ème échelon le 1er sept 2017

Au 1er mars 2019, Marc aura 18 mois dans l'échelon 8\*, il est concerné par le RDV de carrière. Il doit avoir reçu en juin 2018 un avis annonçant ce RDV. \*ancienneté au 31 août de l'année scolaire en cours

Le bilan de ce RDV de carrière servira à regarder sa promotion lors la CAPD qui se déroulera après le 1er septembre 2019. 30% des enseignants passeront au 9ème échelon au bout de 2,5 ans dans le 8ème : si Marc en fait partie il changera d'échelon au 1er mars 2020. Sinon, Marc devra attendre le 1er mars 2021 pour passer au 9ème.

Qui est concerné par un rendez-vous de carrière cette année ? les PE promus au 8ème échelon entre le 1er mars 2017 et le 29 février 2018.

Si l'année dernière vous aviez effectué entre 18 mois et 30 mois dans le 8ème échelon, vous devez avoir eu une revalorisation de votre note et votre situation sera étudiée lors de la prochaine CAPD des promotions.



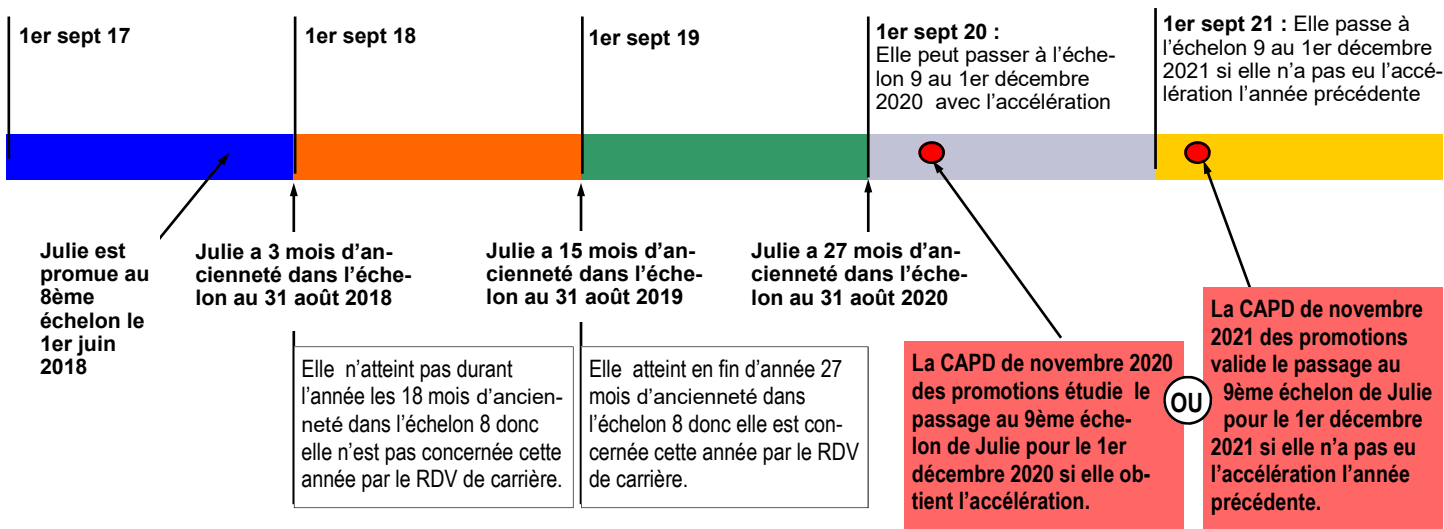
Julie est passée au 8ème échelon le 1er juin 2017

Au 1er décembre 2019, Julie aura 18 mois dans l'échelon 8\*, elle est concernée par le RDV de carrière. Elle devra avoir reçu en juin 2019 un avis annonçant ce RDV. \*ancienneté au 31 août de l'année scolaire en cours

Le bilan de ce RDV de carrière servira à regarder sa promotion lors la CAPD qui se déroulera après le 1er septembre 2020. 30% des enseignants passeront au 9ème échelon au bout de 2,5 ans dans le 8ème : si Julie en fait partie, elle changera d'échelon au 1er décembre 2020. Sinon, Julie devra attendre le 1er décembre 2021 pour passer au 9ème.



Si l'année dernière vous aviez effectué entre 18 mois et 30 mois dans le 8ème échelon, vous devez avoir eu une revalorisation de votre note et votre situation sera étudiée lors de la prochaine CAPD des promotions.



# EXEMPLE pour le passage dans la hors classe à partir de l'échelon 9



Stéphanie est dans sa seconde année\* du 9e échelon, elle est concernée par un RDV carrière pour accéder à la hors classe. ATTENTION ! Avoir ce RDV de carrière n'implique (malheureusement pas) de passer à la hors classe. Il faut prioritairement augmenter le nombre de places !

Qui est concerné par un rendez-vous de carrière cette année ? les PE promus au 9ème échelon entre le 1er septembre 2017 et le 31 août 2018.





Avec le  
SNUipp-FSU,  
sortons  
la tête  
de l'eau.

Élections  
professionnelles  
dès le 29 novembre

Changeons  
l'école,  
votons !



# APPEL DE VOS COLLEQUES ELUS SNUipp-FSU 37



Ces dernières années, au delà de nos 739 adhérent-es de l'année dernière (en forte progression depuis 3 ans) , **plus de 1800 collègues non- syndiqués** ont été en contact direct avec le SNUipp-FSU 37.

Les occasions d'échanger ont été légion, car :

- > nous avons organisé près d'une dizaine de **stages syndicaux** et **Réunions d'Info Syndicale**.
- > nous répondons aux **sollicitations des collègues**, par **téléphone ou par mail**, auxquels nous nous efforçons de répondre au plus vite, même les soirs, week-ends et vacances...
- > nous accompagnons les collègues demandeurs **convoqués** par la hiérarchie...
- > nous communiquons avec la profession toutes les informations locales et nationales via notre **site internet** et notre **page Facebook**, nos **lettres internet hebdomadaires**, nos **journaux papier**.
- > nous diffusons **nos guides** (permutation, direction, promotion, Aesh...) ainsi que notre «KISAITOU» qui sont demandés par des centaines de collègues
- > nous sommes interrogés lors des différentes étapes des **permutations** (informatisées, ineats-exeats...)
- > nous accompagnons les collègues en amont et en aval lors des différents rendez- vous des **promotions** (classe normale, hors classe, classe Ex), surtout l'année passée où tout a été remodelé !
- > nous sommes particulièrement présents lors des **différentes phases du mouvement** (phase principale, mouvement des TRS, 2<sup>nd</sup>e phase, mouvement des futurs stagiaires et phase de rentrée ) : ce sont des centaines de messages auxquels nous répondons.
- > nous sommes les seuls à diffuser **les résultats avec les barèmes** pour l'équité et la transparence.
- > Autant au cours de l'année qu'à la prérentrée, nous sommes en contact avec nombre de collègues adjoints ou directeurs d'école au sujet de la **Carte Scolaire**.

Tous ces sujets sont traités grâce à notre expérience, notre détermination et nos contacts avec l'administration, lors d'entrevues, d'audiences, de groupes de travail ou en CAPD, CTSD, CHSCT... ainsi que grâce au travail du syndicat national.

**MAIS : Nous ne pouvons être efficaces, reconnus et respectés qu'à 2 conditions tout aussi importantes et complémentaires :**

1) **Nous devons être nombreux à être syndiqués** car le SNUipp-FSU ne fonctionne que **grâce aux cotisations de ses membres : sans moyens financiers, pas d'efficacité !**

2) Cet automne ( du 29 nov au 6 déc) auront lieu **les élections professionnelles**, dont le résultat déterminera :  
> le **nombre d'élus** en CAPD, en CTSD, dans toutes les instances académiques et nationales,  
> **les moyens humains en terme de décharges**, donc de temps pour être disponibles et efficaces au service des collègues. Nous aurons l'occasion de t'en reparler!

**Nous te sollicitons dès maintenant et espérons pouvoir compter non seulement sur ton vote (chaque voix compte !) mais aussi pour faire voter autour de toi et faire adhérer !**

# ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

du 29 novembre au 6 décembre

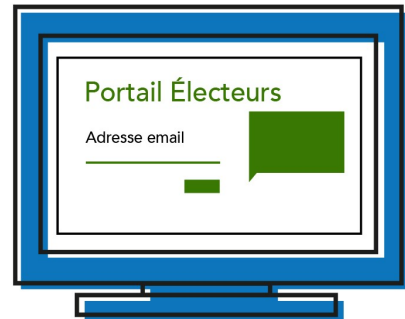
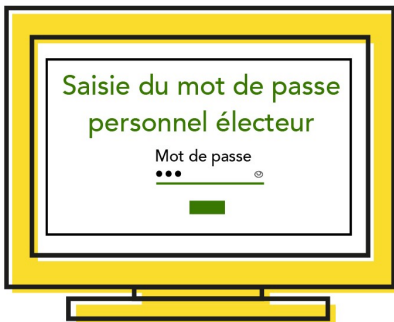
En CT, je vote :

En CAP, je vote :



## DÈS LE 11 OCTOBRE, JE CRÉE MON MOT DE PASSE

- Je me connecte sur [elections2018.education.gouv.fr](http://elections2018.education.gouv.fr) et je saisis mon e-mail professionnel



- Je me connecte ensuite sur mon e-mail professionnel, je clique sur le lien reçu par mail et **je crée un mot de passe personnel**. J'accède à ma messagerie professionnelle sur : tapez le site de la messagerie ici  
**Ne pas confondre I-prof et messagerie professionnelle**

Surveiller sa messagerie professionnelle. De plus en plus d'informations institutionnelles y sont envoyées. Son utilisation est obligatoire pour la création du mot de passe pour les élections.

### Comment ça marche ?

1) Pour consulter votre messagerie professionnelle personnelle <https://pia.ac-orleans-tours.fr/> ou sur le site de l'IA37 voir ci-contre <http://www.ac-orleans-tours.fr/dsden37/>

2) Entrez votre identifiant = nom d'utilisateur: initiale de votre prénom suivi de votre nom de famille (exemple: Julie Labert : jlabert).

Entrez votre mot de passe: c'est initialement votre NUMEN en majuscules à moins que vous ne l'ayez déjà modifié.

**ATTENTION ne pas confondre i-prof et la messagerie professionnelle (voir nos tutoriels sur notre site).**

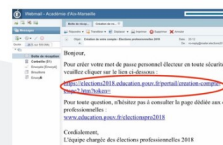


### Espace électeur

Veillez saisir votre adresse de messagerie professionnelle

Adresse de messagerie professionnelle  

exemple: prenom.nom@ac-academie.fr



### Création de mon mot de passe

Créer votre mot de passe personnel électeur qui devra contenir entre 8 caractères, une majuscule, un chiffre, et doit être différent de votre adresse e-mail.

Conservez précieusement ce mot de passe qui vous sera demandé à chaque scrutin.

En cas de perte ou d'oubli, vous aurez la possibilité de demander un nouveau mot de passe.

Mon mot de passe personnel électeur \*

\*\*\*\*\*

Confirmation de mon mot de passe personnel électeur \*

\*\*\*\*\*

Vote par internet : mon espace électeur

- Créer mon mot de passe électeur
- Consulter mes scrutins

**ENTRER SON MAIL PROFESSIONNEL**

[prenom.nom@ac-orleans-tours.fr](mailto:prenom.nom@ac-orleans-tours.fr)

**https://pia.ac-orleans-tours.fr/**

IDENTIFIANT : INITIALE PRENOM + NOM  
MOT DE PASSE : NUMEN

**CLIQUER SUR LE LIEN DANS LE MAIL**

**CHOISIR UN MOT DE PASSE PE : VALIDER LES SCRUTINS**

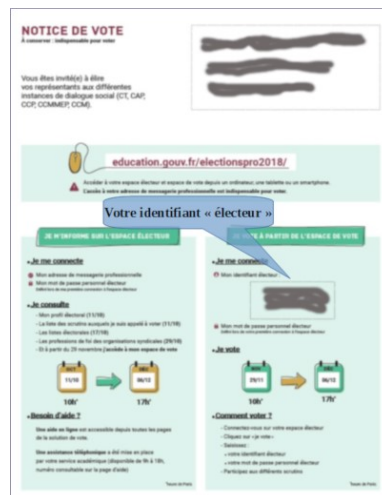
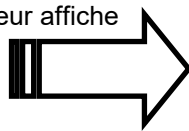
Envoi automatique d'un courriel dans ma boîte professionnelle

**WWW.EDUCATION.GOUV.FR /ELECTIONS-PRO-2018**



**VOTEZ SNUIPP ET FSU !**

**DEPUIS le 05 NOVEMBRE** Votre espace électeur affiche les listes des candidat·es pour chaque scrutin. Vous avez reçu dans votre école ou à domicile selon votre situation la « notice de vote » qui contient votre identifiant électeur.



Attention : Si vous n'avez pas reçu cette notice de vote ou si vous l'avez perdue, vous ne pourrez pas voter ! Il vous faut redemander un « identifiant électeur ». C'est faisable, depuis votre espace électeur.

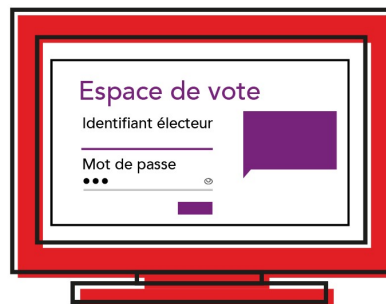
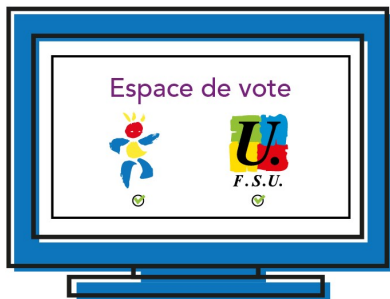
**Combien de scrutins ?**

Cela dépend de votre situation. En cas d'oublis, signalez-le rapidement à l'administration.

	PE Instits	CAPD PE Instits	CAPN PE Instits	CAPA Psy EN	CAPN Psy EN	CTA	CTM	CCPA titulaires	CCPA non titulaires	CCPA non enseignants	Nbre de votes
PE et Instits titulaires	x	x				x	x				4
PE stagiaires						x	x				2
PSY détaché·es	x	x	x	x	x	x	x				6
PSY intégré·es				x	x	x	x				4
Enseignant·es contractuel·les						x	x		x		3
Dir. de Segpa et étab. spé.	x	x				x	x	x			5
AESH AED						x	x			x	3
CUI						x	x				2

**DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE, JE VOTE**

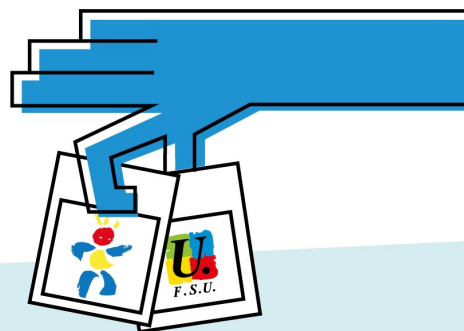
- Je me connecte à mon espace électeur [elections2018.education.gouv.fr](http://elections2018.education.gouv.fr) et je clique sur « voter »
- Je saisis mon identifiant de vote (reçu à l'école ou sur mon e-mail professionnel) et mon mot de passe personnel



- Je vote SNUipp et je vote FSU pour chacun des scrutins correspondants

**LE COMPTE ÉLECTEUR PERMET**

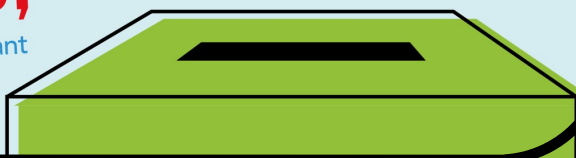
- De consulter les scrutins pour lesquels je serai appelé à voter
- De récupérer mon identifiant de vote, de créer ou recréer mon mot de passe
- D'accéder au bureau de vote en ligne



Du 29 novembre et jusqu'au 6 décembre :

**VOTONS SNUIPP ET FSU,**

un syndicalisme unitaire, déterminé, majoritaire et indépendant







## > HORS CLASSE

### > PPCR de nouvelles carrières pour la classe normale, la hors classe et la classe exceptionnelle

Avant, la classe normale était parcourue selon trois rythmes entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement étaient annuellement de 30% (grand choix), 5/7 (choix) et le reste (ancienneté), ce système très discriminant et aléatoire faisait que seuls 2% d'une cohorte bénéficiaient de la durée minimale de 20 ans.

Les nouvelles carrières pour la classe normale auront une durée maximale de 26 ans et une durée minimale de 24 ans (deux accélérations possibles aux 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons pour 30% des personnels). Ce système est beaucoup plus égalitaire que l'ancien et doit permettre à tous et toutes de faire sa carrière sur 2 grades donc en atteignant la hors classe.

Si la classe normale est plus équitable, le ministère s'est doté d'un outil de promotion au mérite en créant la classe exceptionnelle (voir Pages 18 et 19).

Pour ce qui est de la hors classe, une part de mérite est bien encore présente. Le SNUipp-FSU interviendra pour limiter au maximum le poids de ce mérite dans les promotions. Le nouveau barème et certains points de la circulaire ministérielle doivent nous permettre de rendre plus équitable ce passage.



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN  
POUR MON SALAIRE !**

### Passage à la Hors classe : le Ministère enfin à l'écoute ?

Lors de la CAPN (commission administrative paritaire nationale) de fin septembre 2018 le ministère nous a indiqué, en réponse à nos sollicitations, programmer une réunion bilan hors classe 2018 avec les organisations syndicales. Le ministère se dit ouvert à faire évoluer certains critères, parmi lesquels la révision des avis, les critères de départage en cas de barème égal pour la prise en compte de la situation des ex instituteurs-trices, ce dont se félicite le SNUipp-FSU.

### Qui est concerné ?

Tous les PE en position d'activité comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale au 31 août 2019 ainsi que tous ceux qui sont au 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale.

Tous les PE "promouvables" seront informés individuellement via l'application I-PROF. Chacun est appelé à vérifier et à actualiser les données qualitatives le concernant, notamment son CV et à signaler à son gestionnaire toute erreur constatée pour correction et à informer dans tous les cas les délégués du personnel du SNUipp-FSU.

Lors des discussions avec le ministère, le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité de poursuivre rapidement l'augmentation du flux de promotions et de faire en sorte que les PE puissent tous partir à la retraite en ayant accédé à la Hors classe.

**Le SNUipp-FSU est particulièrement intervenu pour que la prise en compte de l'ancienneté soit prépondérante dans le barème, le ministère y a répondu favorablement même si ce n'est pas à la hauteur souhaitée.**

Après insistance du SNUipp, un barème doit permettre au plus grand nombre d'accéder à la Hors classe en fin de 10<sup>e</sup> ou au début du 11<sup>e</sup> échelon.

**Voir notre compte-rendu de CAPD pages 16 et 17.**

## Démêler le vrai du faux !



**Faux, tellement certaines organisations syndicales s'emploient à aligner et diffuser approximations et mensonges. Ces pratiques ont deux objectifs. Faire oublier leur non signature du protocole PPCR et jeter le trouble, le doute au sein de la profession. Tout cela en lien avec les élections professionnelles de novembre prochain !**

Nous n'avons pas pour habitude d'effectuer ce genre de mise au point. Mais au rythme actuel de cette désinformation, nous serons vraisemblablement amenés à nous y résoudre à nouveau.

Pour le SNUipp-FSU et les représentants du personnel les objectifs et la ligne de conduite ne varieront pas. **Elus par toute la profession, nous nous adressons à tous avant et après les instances paritaires (CAPD).**

**Au cours de ces CAPD qui traitent de toutes les questions relatives à nos carrières, transparence, objectivité et équité sont les seules boussoles.**

### Les changements imposés par le Ministère et leurs conséquences prévisibles.

Ces changements sont importants. Ils sont le fruit d'une volonté de ce ministère d'aller vers la rémunération au mérite en donnant à la hiérarchie (IEN et IA) des « marges d'appréciation » de la « valeur professionnelle ». S'agit-il d'un danger ? La réponse est évidemment oui. Est-ce la possibilité pour un IEN ou un IA de « trier à tout va » ? La réponse est non.

Non, d'abord, parce qu'un barème existe toujours. Non ensuite, parce qu'aucune hiérarchie responsable n'a intérêt à la « guerre civile ».

### Quel est le rapport entre PPCR et la Hors-Classe ?

Il n'y en a aucun ! Ou plutôt si, il y en a un. Un élément que les détracteurs de très mauvaise foi oublient à dessein. Il s'agit de la garantie à tous les Professeurs des Ecoles d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades. En clair, la garantie du passage à la Hors-Classe. Depuis trois ans, c'est déjà le cas à de très rares exceptions avec l'accès à la Hors-Classe dès le 1<sup>er</sup> Septembre qui suit le passage au 11<sup>ème</sup> échelon.

Pour certains collègues, ce passage à la Hors-Classe a même eu lieu alors qu'ils n'étaient qu'au 10<sup>ème</sup> échelon. Et de cela, il n'y a aucune remise en cause.

### Que porteront, que défendront les représentants du personnel ?

Les engagements pris envers la profession qui nous a élus ; à savoir égalité de traitement, transparence, information au préalable et à l'issue de la CAPD, à toute la profession.

**En la matière, c'est bien l'accès pour tous avant le départ à la retraite qu'il faut obtenir. C'est aussi la prédominance de l'objectivité qu'il faut (re)gagner en minuant les éléments très subjectifs que le Ministère vient d'imposer.**

### Se donner les moyens d'un contrôle très fin :

Comme d'habitude. Le paritarisme demande, par définition, que les représentants du personnel disposent des documents préparatoires. Ce qui est le cas en Indre et Loire et dans des délais très corrects. Mais il est tout aussi indispensable que nous disposions des éléments fournis par nos collègues.

## A) LE RATIO : LA DONNEE PRINCIPALE

Le nombre de promus en 2018 a été un peu plus important que celui de 2017. En Indre et Loire, 115 collègues ont accédé à la Hors-Classe en Septembre 2017 et 123 en 2018.



Après avoir dénoncé la certitude d'une régression, les ennemis du PPCR estiment aujourd'hui que c'est insuffisant ! C'est vrai. C'est moins bien que si c'était mieux !!

Si l'on veut poser un regard objectif, et donc honnête sur ce point essentiel, il faut souligner que le PPCR prévoit une augmentation du ratio, donc du nombre de promus jusqu'en 2020.

Cet engagement n'est pas tenu en 2018. Et encore une fois, c'est le Ministère qui en est le responsable, pas le PPCR.

## B) LE NOUVEAU BAREME

Il est constitué de l'addition de 2 éléments :

### 1° des points liés à l'échelon actuel et à l'ancienneté dans celui-ci

Des points sont attribués en fonction de l'ancienneté, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2019, conformément au tableau ci-dessous.

Échelon	9°		10°				11°					
	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans et plus
Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018												
Points	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

### 2° des points liés à l'appréciation de l'IA37

#### > la note

Elle est arrêtée au 31 août 2017 ou au 31 août 2018 pour les situations particulières. L'ancienneté de la note est prise en compte dans le cadre de l'appréciation.

#### > L'avis de l'EN

L'EN doit émettre un avis tenant compte de la note, de son ancienneté et d'une évaluation du parcours professionnel de chaque promu (durée de la carrière et ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorisent le parcours professionnel).

L'avis se décline en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

Chaque enseignant "promouvable" pourra prendre connaissance sur I-PROF de l'avis émis par l'EN avant la tenue de la CAPD.

#### > L'appréciation de l'IA-DASEN

L'appréciation sera formulée à partir de la note et de l'avis de l'EN.

L'avis se décline en quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

L'IA-Dasen examine les dossiers des PE affectés dans son département.

L'IA-Dasen formule un avis qui s'appuie sur la note, le CV I-Prof et l'avis de l'EN

#### > Nomination et classement

Le tableau d'avancement sera établi en prenant en compte :

Appréciation	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Points	60	80	100	120

- l'ancienneté de l'agent à compter de 2 ans révolus dans le 9e échelon

- l'appréciation du DASEN.

Pour celles et ceux qui ne seront pas promus à l'issue de cette campagne 2018, l'appréciation finale émise par le DASEN sera conservée pour les campagnes de promotion à venir.

## AUTRES ELEMENTS A PRENDRE EN COMPTE PAR L'IA

> le respect des équilibres entre le nombre d'appréciations « excellent » et « très satisfaisant »

> L'IA-Dasen pourra, dans des cas exceptionnels, émettre une opposition à la promotion à la Hors-classe qui ne sera valable que pour la campagne en cours. Cette opposition devra faire l'objet d'un rapport motivé et devra être communiquée à l'intéressé et à la CAPD.

> D'autres part, les IA-Dasen sont tenus d'accorder lors de l'établissement du tableau d'avancement une attention toute particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes.

> **Calendrier et recours** Dans chaque département la CAPD devra se tenir avant le 31 mai 2018 pour un accès à la hors classe au 1er septembre 2018.

Le décret PPCR prévoit qu'un recours est possible sur l'avis porté par le DASEN à l'issue du rendez-vous de carrière. Ceux-ci n'ayant pas eu lieu pour la campagne 2018, les recours ne seront possibles qu'à partir de 2019.

Il sera cependant possible de faire un recours sur le tableau d'avancement.

### « Une baisse massive programmée de promus à la hors classe se prépare »,

Il y a bien une modification de l'assiette sur laquelle le MEN va calculer le nombre de promouvables mais cela sera compensé par une modification du ratio d'accès.

Promouvabilité :

- Auparavant : à partir du 7<sup>ème</sup> échelon de la classe normale
- Désormais : à partir de 2 ans dans le 9<sup>ème</sup> échelon Ratio (taux promus/promouvables) :
- Auparavant : 5% soit un peu moins de 12000 PE classés au 11° et au 10e échelons
- Désormais : Le ministère s'est engagé à accroître progressivement ce flux jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotions équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui, soit 17 000 PE par an à terme.



## DANS L'ANCIEN SYSTEME

### LE BAREME

#### Il était constitué de

- la note (éventuellement corrigée)

Elle était déjà liée à l'appréciation de l'EN dans le cadre de la grille départementale

Degré de maîtrise de compétences attendues	E C H E L O N S		
	9	10	11
1 : haut niveau de maîtrise de l'ensemble des compétences	18,5	19,5	19,5 et 20
2 : maîtrise satisfaisante de l'ensemble des compétences	17,5	18,5	19,5
3 : maîtrise satisfaisante de l'ensemble des compétences, parmi lesquelles certaines sont à renforcer	16,5	17	18
4 : compétences partiellement développées	15	15,5	16
5 : certaines compétences ne sont pas acquises	12,5	13,5	14
6 : compétences non acquises trop nombreuses	<10	<10	<10

#### - l'échelon x 2

L'échelon avait également un poids important dans le barème. Ainsi en 2016-2017 sur les 115 promus : 79 étaient au 11° échelon et 36 au 10° et aucun au 9°

#### - Points supplémentaires

- 1 point pour la direction d'école (y compris chargé de classe unique)
- 1 point pour les CPC
- 1 point pour l'exercice en REP
- 2 points pour l'exercice en REP+

Ces points avaient une grande importance puisque sur les 115 promus 49 avaient une majoration. Ils disparaissent mais sont remplacés par l'appréciation de l'IA.

> 4 collègues : 1 point conseiller pédagogique  
> 5 collègues avaient les 2 points de REP+  
> 5 collègues : 1 point de REP dont 3 directeurs

> 36 collègues avaient 1 point de direction  
Et sur les 36 collègues qui étaient à l'échelon 10 : 6 n'avaient aucun point de majoration.


# UN BAREME QUI ENCADRE LE PASSAGE A LA HORS CLASSE

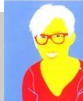
Lors des discussions avec le ministère, le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité de poursuivre rapidement l'augmentation du flux de promotions et de faire en sorte que les PE puissent tous partir à la retraite en ayant accédé à la Hors classe. Le SNUipp-FSU est particulièrement intervenu pour que la prise en compte de l'ancienneté soit prépondérante dans le barème, le ministère y a répondu favorablement même si ce n'est pas à la hauteur souhaitée puisqu'il a maintenu une part de mérite.



## Exemple 1 :

Échelon	9°			10°			11°					
Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

 Claire est au 9° échelon depuis 3 ans et a un avis excellent : elle a donc 10 + 120 points soit 130 de barème.

 Anne est au 11° échelon depuis moins d'1 an et a un avis « à consolider » : elle a donc 70 + 60 points soit 130 de barème. Elle sera promue car elle a plus d'ancienneté générale de service.

Un collègue qui a eu un rendez-vous de carrière au 9° échelon sera promu en priorité. **Faux.**




A appréciation identique, sera promu le collègue avec l'échelon le plus élevé. **Vrai.**

## Exemple 2 :

Échelon	9°			10°			11°					
Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

 Jean est au 10° échelon depuis 3 ans et a un avis excellent : il a donc 50 + 120 points soit 170 de barème.

 Laure est au 11° échelon depuis 4 ans et a un avis « à consolider » : elle a donc 110 + 60 points soit 170 de barème. Elle sera promue car elle a plus d'ancienneté générale de service.

Après insistance du SNUipp, le barème permettra au plus grand nombre d'accéder à la Hors classe en fin de 10e ou au début du 11e échelon. Ceux (très peu nombreux) qui ont l'appréciation "à consolider" y accéderont, dans le pire des cas au 11 échelon + 3 ans. **Vrai.**

## AGIR AVEC LE SNUipp-FSU



**ACTION! Passage à la Hors classe : le Ministère enfin à l'écoute?**

Lors de la CAPN (commission administrative paritaire nationale) de fin septembre le ministère nous a indiqué, en réponse à nos sollicitations, programmer une réunion bilan hors classe 2018 avec les organisations syndicales. Le ministère se dit ouvert à faire évoluer certains critères, parmi lesquels la révision des avis, les critères de départage en cas de barème égal pour la prise en compte de la situation des ex instituteurs-trices, ce dont se félicite le SNUipp-FSU.

« **Tout le monde ne pourra pas accéder à la hors-classe.** »

Le protocole PPCR pose comme principe que « *chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades* ».



Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et la CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous. La FSU a obtenu le principe d'un barème national permettant de réaliser cet objectif et continue de revendiquer que soit inscrite dans le statut une promotion automatique au plus tard dans la 3<sup>e</sup> année du 11<sup>e</sup> échelon. le nouveau barème national est constitué de :  
 - l'ancienneté dans la plage d'appel  
 - l'appréciation du DASEN.

Il y a encore des interrogations sur la conséquence pour les collègues actuellement en fin de carrière (accès à la HC avant la retraite). Le SNUipp-FSU37 intervient en direction de l'IA et du Rectorat pour garantir l'accès avant le départ en retraite. Attention : cela ne résout pas la problématique des secondes carrières.



# NOUVEAU DOCUMENT DE VOS COLLEGUES DU SNUipp-FSU37 pour le passage à la HORS CLASSE.



## CLASSEMENT PAR AGS et AVIS DANS LE CORPS DES PE.

éche- lon	ancien- nete dans	points	avis de l'IA-DASEN	points avis	ba- rème
11	5 ans	120	EXCELLENT	120	240
11	5 ans	120	TRES SATISFAISANT	100	220
11	5 ans	120	SATISFAISANT	80	200
11	5 ans	120	A CONSOLIDER	60	180
11	4 ans	110	EXCELLENT	120	230
11	4 ans	110	TRES SATISFAISANT	100	210
11	4 ans	110	SATISFAISANT	80	190
11	4 ans	110	A CONSOLIDER	60	170
11	3 ans	100	EXCELLENT	120	220
11	3 ans	100	TRES SATISFAISANT	100	200
11	3 ans	100	SATISFAISANT	80	180
11	3 ans	100	A CONSOLIDER	60	160
11	2 ans	90	EXCELLENT	120	210
11	2 ans	90	TRES SATISFAISANT	100	190
11	2 ans	90	SATISFAISANT	80	170
11	2 ans	90	A CONSOLIDER	60	150
11	1 an	80	EXCELLENT	120	200
11	1 an	80	TRES SATISFAISANT	100	180
11	1 an	80	SATISFAISANT	80	160
11	1 an	80	A CONSOLIDER	60	140
11	0 an	70	EXCELLENT	120	190
11	0 an	70	TRES SATISFAISANT	100	170
11	0 an	70	SATISFAISANT	80	150
11	0 an	70	A CONSOLIDER	60	130
10	3 ans	50	EXCELLENT	120	170
10	3 ans	50	TRES SATISFAISANT	100	150
10	3 ans	50	SATISFAISANT	80	130
10	3 ans	50	A CONSOLIDER	60	110
10	2 ans	40	EXCELLENT	120	160
10	2 ans	40	TRES SATISFAISANT	100	140
10	2 ans	40	SATISFAISANT	80	120
10	2 ans	40	A CONSOLIDER	60	100
10	1 an	30	EXCELLENT	120	150
10	1 an	30	TRES SATISFAISANT	100	130
10	1 an	30	SATISFAISANT	80	110
10	1 an	30	A CONSOLIDER	60	90
10	0 an	20	EXCELLENT	120	140
10	0 an	20	TRES SATISFAISANT	100	120
10	0 an	20	SATISFAISANT	80	100
10	0 an	20	A CONSOLIDER	60	80
9	3 ans	10	EXCELLENT	120	130
9	3 ans	10	TRES SATISFAISANT	100	110
9	3 ans	10	SATISFAISANT	80	90
9	3 ans	10	A CONSOLIDER	60	70
9	2 ans	0	EXCELLENT	120	120
9	2 ans	0	TRES SATISFAISANT	100	100
9	2 ans	0	SATISFAISANT	80	80
9	2 ans	0	A CONSOLIDER	60	60

**ANALYSE DE LA GRILLE :**  
**PPCR est très en deçà des reven- dications du SNUipp-FSU (exigence d'un seul grade et de l'obtention de l'indice terminal de la classe exceptionnelle pour toutes et tous avant le départ à la retraite).**

**Pour autant, affirmer qu'avec PPCR tout est pire qu'avant est totalement faux.**

**Ce que l'on remarque immédiate- ment, c'est la véritable prise en compte de l'ancienneté dans les différents échelons puisque seules les collègues au 11° + 5 ans bénéficient du maximum : 120 points d'ancienneté. Par ailleurs, on observe qu'aucun collègue au 9° échelon ne peut avoir un ba- rème Hors classe supérieur au plus petit barème du 11° échelon. En effet à barème égal, c'est l'an- cienneté dans la place d'appel qui départage les collègues...**

**L'enjeu est donc bien le flux ( le nombre de promus). Plus il sera important, plus le nombre de personnes à pouvoir passer chaque année sera important.**

**L'autre enjeu est d'agir pour que l'appréciation du DASEN se fasse selon des critères fiables et transparents : c'est bien la raison de notre intervention ré- cente et de notre exigence de voir l'AGS être un élément pri- mordial, gage d'équité.**

**EXCLUSIF**  
 Fonctionnaires,  
 découvrez  
 votre futur  
 salaire !



**MAL PAYÉ-E  
 MÉPRISÉ-E  
 PRÉCARISÉ-E  
 ASSEZ !**



## CLASSEMENT PAR BAREME

éche- lon	ancien- nete dans	point s	avis de l'IA-DASEN	points avis	ba- rème
11	5 ans	120	EXCELLENT	120	240
11	4 ans	110	EXCELLENT	120	230
11	5 ans	120	TRES SATISFAISANT	100	220
11	3 ans	100	EXCELLENT	120	220
11	4 ans	110	TRES SATISFAISANT	100	210
11	2 ans	90	EXCELLENT	120	210
11	5 ans	120	SATISFAISANT	80	200
11	3 ans	100	TRES SATISFAISANT	100	200
11	1 an	80	EXCELLENT	120	200
11	4 ans	110	SATISFAISANT	80	190
11	2 ans	90	TRES SATISFAISANT	100	190
11	0 an	70	EXCELLENT	120	190
11	5 ans	120	A CONSOLIDER	60	180
11	3 ans	100	SATISFAISANT	80	180
11	1 an	80	TRES SATISFAISANT	100	180
11	4 ans	110	A CONSOLIDER	60	170
11	2 ans	90	SATISFAISANT	80	170
11	0 an	70	TRES SATISFAISANT	100	170
10	3 ans	50	EXCELLENT	120	170
11	3 ans	100	A CONSOLIDER	60	160
11	1 an	80	SATISFAISANT	80	160
10	2 ans	40	EXCELLENT	120	160
11	2 ans	90	A CONSOLIDER	60	150
11	0 an	70	SATISFAISANT	80	150
10	3 ans	50	TRES SATISFAISANT	100	150
10	1 an	30	EXCELLENT	120	150
11	1 an	80	A CONSOLIDER	60	140
10	2 ans	40	TRES SATISFAISANT	100	140
10	0 an	20	EXCELLENT	120	140
11	0 an	70	A CONSOLIDER	60	130
10	3 ans	50	SATISFAISANT	80	130
10	1 an	30	TRES SATISFAISANT	100	130
9	3 ans	10	EXCELLENT	120	130
10	2 ans	40	SATISFAISANT	80	120
10	0 an	20	TRES SATISFAISANT	100	120
9	2 ans	0	EXCELLENT	120	120
10	3 ans	50	A CONSOLIDER	60	110
10	1 an	30	SATISFAISANT	80	110
9	3 ans	10	TRES SATISFAISANT	100	110
10	2 ans	40	A CONSOLIDER	60	100
10	0 an	20	SATISFAISANT	80	100
9	2 ans	0	TRES SATISFAISANT	100	100
10	1 an	30	A CONSOLIDER	60	90
9	3 ans	10	SATISFAISANT	80	90
10	0 an	20	A CONSOLIDER	60	80
9	2 ans	0	SATISFAISANT	80	80
9	3 ans	10	A CONSOLIDER	60	70
9	2 ans	0	A CONSOLIDER	60	60

# CAPD 05/07/18 «Accès à la Hors-Classe 2018»

## Compte-rendu (le plus) détaillé (possible).



La première campagne Hors Classe nouvelle formule vient de se clôturer, laissant derrière elle déception, incompréhension, colère et amertume chez un certain nombre de collègues non promus. Car il est bien normal, lorsqu'on ne compte pas ses heures à préparer ses projets de classe, à rencontrer les parents d'élèves, à enchaîner les réunions bien au-delà des 108 heures institutionnelles..., d'espérer une reconnaissance de la part de sa hiérarchie. Et cette reconnaissance, pour un grand nombre d'entre nous, devait être synonyme d'avis "très satisfaisant" de la part des inspecteurs de circonscription. (lire notre déclaration de CAPD).

Le barème de la hors classe donne une place importante à l'ancienneté dans l'échelon, et c'est tant mieux. Car nous avons face à nous un gouvernement qui tente d'instaurer la rémunération au mérite chez les fonctionnaires et nous voyons bien les fissures que cette notion de mérite peut provoquer dans notre profession. Mais qu'on se le dise, nous sommes tous méritants, pas moins mais pas plus que nos autres collègues. Pour le SNUipp-FSU, c'est donc l'ancienneté qui doit primer;

Mais cette question de promotion ne serait pas si urticante si le gouvernement voulait bien revaloriser la valeur du point d'indice et s'il s'engageait, pour commencer, à porter le ratio de la hors classe au niveau de celui de nos collègues du second degré (nous passerions alors de 120 à environ 155 collègues promus!)

Pour le SNUipp-FSU, les modalités d'accès à la hors classe ne peuvent rester en l'état et il interpelle, avec trois autres syndicats, le ministère sur cette question. (lire la lettre commune SNUipp-FSU, CGT-Educ'action, Se-UNSA et Sgen-CFDT en page 6)

Le SNUipp-FSU met également une pétition en ligne à disposition des collègues dans laquelle il revendique auprès du ministère:



- la confirmation et le respect du volume des promotions
- la possibilité d'un recours sur l'ensemble des avis
- la possibilité de revoir les avis d'une année sur l'autre
- la prise en compte de l'ancienneté de service sur l'ensemble de la carrière en cas d'égalité de barème

Le SNUipp-FSU37 engage tous les collègues à se saisir de cette pétition en ligne sur notre site !

Rendre compte d'une CAPD qui a duré trois heures sur le dossier de la Hors-Classe, sans compter les dizaines heures de préparation, n'est pas du domaine de l'évidence.

Pour autant, comme sur tous les dossiers et peut-être plus encore sur celui-ci, il est absolument indispensable que tous nos collègues sachent le plus précisément possible comment les résultats ont été obtenus.

Il est possible, qu'après cette lecture, certaines questions restent à poser, certains points à préciser.

Pour cela un seul mail [snu37@snuipp.fr](mailto:snu37@snuipp.fr), celui du SNUipp-FSU et de vos élus.

■ Le premier point traité ici est celui des rendez-vous de carrière qui ont concerné cette année nos collègues entrant dans leur 2ème année d'ancienneté au 9ème échelon.

Précisons-le une fois encore, ces collègues ne figuraient pas dans le tableau d'avancement de la Hors-Classe 2018. Ils y entreront la prochaine fois, c'est-à-dire pour la «session» du 1er sept 2019.

### ■ Comment a été dressé le tableau d'avancement 2018 ?

Au risque de se répéter, les 868 collègues présents dans ce tableau n'ont jamais eu de RV de carrière.

Les avis donnés par les IEN, puis l'appréciation donnée par M l'Inspecteur d'Académie l'ont été en tenant compte des inspections et donc des notes (notamment) possédées par ces 868 collègues. Précisons immédiatement que les notes trop anciennes ont bien été réévaluées comme elles l'étaient auparavant (ajout de 0.5 point pour une note antérieure à 4 ans et 1 point pour une note antérieure à 5 ans. La note majorée reste plafonnée à 19).

Le tableau d'avancement a donc réuni tous nos collègues possédant plus de 2 ans d'ancienneté au 9ème échelon, tous les collègues au 10ème échelon et tous les collègues au 11ème échelon.

Une autre précision concernant les collègues au 11ème échelon. Ce sont les enseignants reclassés à cet échelon le 01/09/2017 car ils avaient alors plus de 4 ans d'ancienneté dans l'échelon 10 et ce sont nos collègues passés au

11ème échelon lors de la campagne de promotion allant du 01/09/2017 au 31/08/2018.

Pour le détail, cela donne 253 collègues au 9ème, 511 au 10ème et 104 au 11ème.

### ■ Les avis délivrés par les IEN :

Il faut immédiatement rappeler et souligner que les Inspecteurs de l'Education Nationale n'avaient le choix qu'entre 3 appréciations, à savoir «à consolider», «satisfaisant» et «très satisfaisant».

Il faut rappeler aussi que ces avis ne constituent qu'une aide à la décision pour l'Inspecteur d'Académie.

Pour être précis, et pour assurer la totale transparence, il faut lire le tableau ci-dessous. Il donne, échelon par échelon, le détail des avis donnés par les IEN.

### ■ Les avis délivrés par M l'Inspecteur d'Académie :

Quand chacun aura l'occasion de lire ces lignes, ces avis devraient avoir été «basculés» sur l-Prof pour tous les inscrits au tableau d'avancement.

Notre Inspecteur d'Académie, comme tous les IA, possédait le choix entre 4 appréciations, «satisfaisant», «très satisfaisant», «excellent» et «à consolider».

Avant d'en venir à la méthode qu'il a employée, nous donnons le bilan de son travail dans le tableau ci-contre en le présentant échelon par échelon.

Nous rappelons que c'est l'avis de l'IA qui est barémé et qui a donc une importance prépondérante.

Une appréciation «d'autant plus importante» qu'elle a un caractère permanent pour le moment.

Echelon	9 ème		10 ème		11 ème	
	Avis IEN	Appréciation IA	Avis IEN	Appréciation IA	Avis IEN	Appréciation IA
Excellent		24		175 dont 42 promus (ils ont tous plus de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon)		56 Tous ces collègues sont promus
Très satisfaisant	123	99	284	109	63	23 dont 22 promus
Satisfaisant	119	119	215	215	33	17
A consolider	11	11	12	12	8	8
<b>Total</b>	<b>253</b>		<b>511</b>		<b>104</b>	

# LA METHODE MISE EN PLACE PAR L'IA : un barème !

Le SNUippFSU37 est intervenu pour qu'un barème le plus transparent et équitable possible soit mis en place dans le cadre imposé par le ministère. Cadre qui est très en deçà des revendications du SNUipp-FSU (exigence d'un seul grade et de l'obtention de l'indice terminal de la classe exceptionnelle pour toutes et tous avant le départ à la retraite).

Nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour qu'un barème soit donc mis en place dans le respect des textes mais aussi et surtout pour la prise en compte au maximum de l'AGS et des situations des collègues retraitables.

Ainsi, en vérifiant le document de travail diffusé par l'IA aux syndicats le mardi avant la CAPD, nous nous sommes rapidement rendu compte qu'il y avait un problème dans le classement des promovables : le document ne respectait pas la circulaire ministérielle pour déterminer l'appréciation de l'IA. Dans ce cadre, ces promotions n'auraient pas pu se faire et être validées par le ministère. De plus, l'AGS n'était toujours pas prise en compte malgré notre exigence. Ainsi, l'IA a été amené à modifier son barème pour un nouveau document de travail (263 appréciations ont été modifiées soit 30%) et la CAPD a été reportée de 2 jours.

## > LE BAREME MIS EN PLACE PAR L'IA

**Élément 1 du barème :** Le barème est constitué par des points liés à l'échelon et à l'ancienneté dans cet échelon.

**Élément 2 du barème :** L'appréciation de l'IA basée sur la note et sur l'avis des IEN

> Parmi les enseignants qui ont un avis « très satisfaisant » de l'IEN, ceux qui ont une note actualisée supérieure ou égale à 18.50 obtiennent l'appréciation « excellent » du Dasen. Cette règle est appliquée aux 3 échelons.

> Pour le 11<sup>e</sup> échelon, parmi les enseignants qui ont un avis « satisfaisant » de l'IEN, ceux qui ont une note actualisée supérieure ou égale à 18.50 obtiennent l'appréciation « très satisfaisant » du Dasen.

17 promus ont un barème de 200, 39 un barème de 190 et 13 un barème de 180 : ces 69 sont promus au barème.

75 collègues avaient un barème de 170 : 51 sont promus en fonction de leur date de naissance. Les ex æquo sont départagés par la date de naissance (avantage aux plus anciens).

A noter également que sur les 120 promus, 50 sont des adjoints en élémentaire, 27 en maternelle, 16 en ASH, 13 des directeurs, 2 PEMF et 1 conseiller pédagogique.

Dernier point, la parité homme/femme a été respectée.

## Une liste supplémentaire ! ?

Le Ministère de l'Éducation Nationale a été contraint de mettre en place une liste supplémentaire (3 Listes Supplémentaires en plus des 120 places pour l'Indre et Loire).

En effet, si le Ministère de l'Éducation Nationale gagne son « bras de fer » avec Bercy, alors l'Indre et Loire bénéficiera de 123 accessions.

Nos collègues qui ont été inscrits sur cette liste supplémentaire (en fonction de tous les critères décrits dans ce compte-rendu) ont été informés par le SNUipp-FSU 37. On ne peut que souhaiter que ce « suspens » lamentable ne dure pas trop !

## Les perspectives :

Il ne s'agit pas ici de lire dans le marc de café ou dans les entrailles de poulet mais simplement d'essayer de dégager quelques perspectives pour tous nos collègues inscrits au tableau d'avancement. En précisant tout de suite que le raisonnement ne peut se baser que sur les éléments actuels et que personne ne peut assurer que ceux qui nous gouvernent ne nous jouent pas un tour « de cochon ».

Sur les bases actuelles donc, pour nous, tous nos collègues qui vont accéder au 11<sup>e</sup> échelon en 2018-2019 (année scolaire) doivent pouvoir accéder à la Hors-Classe en septembre 2019. Il s'agit de 65 collègues. Il faut y ajouter les 26 collègues encore au 11<sup>e</sup> échelon et qui devront cette fois-ci, pour nous, figurer parmi les promus.

Ce qui signifie qu'il y aurait environ 30

places « disponibles » pour nos collègues qui ne seront encore qu'au 10<sup>e</sup> échelon.

Ce qui veut dire, et c'est à souligner, que l'horizon de la Hors-Classe se rapproche et pas qu'un peu pour un nombre grandissant de collègues qui ont encore devant eux beaucoup de temps professionnel !

## Le point essentiel : le ratio et son évolution :

Pour les Professeurs des Ecoles, reste à gagner a minima l'égalité de traitement avec nos collègues Professeurs des lycées et collèges. L'écart encore existant est de plus d'1,5 %.

Pour notre département cela équivaut à « un manque » d'environ 35 promus.

Inutile de faire un dessin supplémentaire. Mais même à ratio constant (120 en 2017 et 2018), il est fini le temps pas si lointain qui faisait de l'accès à la Hors-Classe le bâton du maréchal de collègues partant à la retraite l'année suivante. Sans parler de nos collègues qui n'en ont jamais vu la couleur.

Et n'en déplaise à ceux qui n'ont pas signé le PPCR, c'est bien parce que ce protocole s'applique, y compris avec tous ses défauts, que le déroulement de carrière et donc la feuille de paye s'améliorent.

Quand on passe en quelques mois du 10<sup>e</sup> échelon Classe Normale au 4<sup>e</sup> échelon Hors-Classe, on passe aussi de l'indice 620 à l'indice 705.

Et quand on passe de l'échelon 11 de la Classe Normale au 4<sup>e</sup> de la Hors-Classe, on gagne 21 points d'indice.



## **POINTS NOIRS !**

> Des collègues vont encore partir en retraite en sept 2019 sans avoir bénéficié de la hors classe alors que le fait de faire sa carrière dans 2 corps est indiqué dans la circulaire ministérielle.

> Le choix de l'IA de faire des « oppositions » et de « jouer » avec les « à consolider » pour bloquer des passages.

> les avis des IEN : nous constatons des différences entre les circonscriptions, des avis alors que l'IEN n'a jamais vu le collègue, des avis négatifs en totale contradiction avec la note et les rapports... il faudra revoir ces avis ainsi que les modalités d'attribution.

> le caractère pérenne de l'avis de l'IA. Voir nos interventions en direction du ministère.

Nous ne connaissons pas un collègue qui en conçoive beaucoup d'amertume !

## Toutes les explications par les représentants du personnel

Tout ce qui précède et qui peut difficilement être plus complet, seuls les représentants du personnel SNUipp-FSU 37 font le choix (et le travail) de le porter à la connaissance de tous les collègues.

Et s'il en est ainsi c'est parce que le paritarisme fonctionne comme il doit fonctionner.

Les documents de travail de l'Inspection Académique permettent aux élus du SNUipp-FSU 37 de vérifier, proposer et d'obtenir l'équité.

Avec l'ensemble des éléments ici portés au regard de tous, personne ne reste seul avec son I-Prof.

Le paritarisme et la conception que nous en avons au SNUipp-FSU 37 sont aux antipodes des annonces du ministère et permettent d'impliquer tout le monde. Plus le paritarisme reculera, plus l'équité et la transparence et donc le collectif s'affaibliront.

Cet avenir passera par la mobilisation de toute la profession.





# > CLASSE EXCEPTIONNELLE



## Comment ça a marché en 2017 ?

Nouveau grade à la rentrée 2017, contingenté à terme à 10% du corps des professeurs d'école : peu d'élus qui seront sélectionnés de façon tout à fait discrétionnaire par l'inspecteur d'académie après avis des IEN.

L'accès à la classe exceptionnelle est contingenté chaque année en rapport avec le nombre total de collègues dans le corps des professeurs d'école :

En 2017 : 1.43% pour atteindre progressivement 10% en 2023

Après 2023, la classe exceptionnelle sera alimentée en fonction des départs (à la retraite essentiellement).

### Généralités

Les critères de sélection sont différenciés selon deux filtres. Les textes, quant à eux, parlent de « premier vivier » et de « second vivier » :

> **PREMIER VIVIER** : 80% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce premier vivier.

Il faut avoir atteint au moins le 3<sup>e</sup> échelon de la hors classe et justifier de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières :

- affectation dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire [1]
- fonctions de directeur d'école ou de chargé d'école

- fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté

- fonctions de conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale

- fonctions de maître formateur

- fonctions de référent auprès d'élèves en situation de handicap

À noter :

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinuée.

La durée accomplie dans ces fonctions est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

Au titre de 2017, les conditions requises s'apprécient au 1<sup>er</sup> septembre 2017, après reclassement dans la nouvelle grille.

Au titre des années suivantes, les conditions requises s'apprécient au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, soit, par exemple, au 31 août 2018 pour une nomination au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

Une procédure de candidature au titre du premier vivier est mise en œuvre, pendant une période de quatre ans à compter de l'année 2017.

Les collègues classés au moins au 3<sup>e</sup> échelon de la hors classe sont informés

par message électronique sur I-Prof et sur leur adresse professionnelle de la possibilité, sous réserve de remplir les conditions d'exercice des fonctions éligibles, de se porter candidat-es à l'inscription au tableau d'avancement au grade de la classe exceptionnelle au titre du premier vivier.

Ces collègues peuvent alors faire acte de candidature en remplissant une fiche de candidature sur le portail de services Internet I-Prof. Cette fiche comprend notamment les données relatives aux fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

À défaut de candidature exprimée, la situation de ces collègues ne pourra pas être examinée au titre de ce vivier.

**L'arrêté du 24 novembre 2017 indiquait que pour 2017, les collègues concernés devaient exprimer leur candidature sur I-Prof entre le 8 décembre 2017 et le 22 décembre 2017.**

> **SECOND VIVIER** : avoir atteint le 6<sup>e</sup> échelon de la hors classe.

20% des accès à la classe exceptionnelle se feront depuis ce second vivier.

À noter :

Les collègues qui ont accédé à la hors-classe à compter du 1<sup>er</sup> septembre de l'année en cours ne sont pas promouvables à la classe exceptionnelle au titre de la même année : deux promotions de grade dans le même corps ne pouvant être prononcées au titre d'une même année.

Au titre de 2017, les conditions requises s'apprécient au 1<sup>er</sup> septembre 2017, après reclassement dans la nouvelle grille.

Au titre des années suivantes, les conditions requises s'apprécient au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, soit, par exemple, au 31 août 2018 pour une nomination au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

Il n'y avait pas de candidature à effectuer : l'examen de l'accès à la classe exceptionnelle est automatique.

À noter :

Les collègues candidat-es au premier vivier et éligibles au second vivier sont examinés, au niveau départemental, selon les règles suivantes :

- si leur candidature au titre du premier vivier est recevable, leur situation sera examinée au titre des deux viviers ;

- si leur candidature au titre du premier vivier n'est pas recevable, leur situation sera examinée au titre du second vivier ;

- si ces collègues n'ont pas fait acte de candidature au titre du premier vivier, leur situation sera examinée au titre du second vivier.

### Avis et barème

L'inspecteur de l'éducation nationale formule un avis via l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier.

Appréciation arrêtée par l'IA-Dasen L'inspecteur d'Académie émet une « appréciation qualitative » portant sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions et la « valeur professionnelle »... Cette appréciation se décline en quatre « degrés » qui rapportent des points :

Excellent : 140 pts

Très satisfaisant : 90 pts

Satisfaisant : 40 pts

Insuffisant : 0 pt

Le pourcentage des appréciations « Excellent » au titre des années 2017 et 2018 s'élève à :

> 15% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

> 20% maximum des éligibles pour le second vivier.

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » au titre des années 2017 et 2018 est fixé à :

> 20% maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

> 20% maximum des éligibles pour le second vivier.

### Points pour l'ancienneté dans l'échelon

À l'appréciation déterminée par l'IA, s'ajoutent des points liés à l'échelon détenu et à l'ancienneté dans cet échelon : Voir le détail sur notre site.

## Pourquoi cette classe exceptionnelle est profondément injuste ?

La création de cette classe exceptionnelle dont l'accès est réduit à 10 % des PE et qui est avant tout réservée à certaines fonctions introduit, de fait, le principe de deux carrières distinctes chez les PE. C'est une première qui va à l'encontre du principe « même métier, même dignité » que nous défendons. Le SNUipp-FSU dénonce cette rupture d'égalité et refuse l'idée qu'il y aurait des PE qui n'auraient pas les mêmes possibilités de carrière qu'une autre partie de leurs collègues.

### Jugez vous-même :

En 2023, seuls 35 000 enseignants sur les 350 000 au total seraient concernés, soit une limite fixée à 10% du corps des PE.

▶ Soit 28 000 enseignants pour les 80% promus au titre des fonctions. Sauf que sur les 107 000 PE actuellement en REP/REP+, les directeurs et les formateurs, seuls 16 000 remplissent les critères pour être éligibles (8 années de fonction et hors-classe).

▶ Soit 7 000 enseignants pour les 20 % promus au titre de leur « valeur professionnelle ». Il s'agit d'une infime partie des enseignants, tous les autres se voyant tout simplement exclus de l'accès.

Et encore, sur les 35 000 élus, seuls 7 000 pourront accéder aux trois derniers échelons de la classe exceptionnelle (entre 3 400 et 3 700 euros nets mensuel) dont l'accès est à nouveau contingenté avec l'aval du supérieur hiérarchique.

### Des inégalités renforcées entre les déroulements de carrière

Entre un enseignant réalisant sa carrière le plus lentement et finissant à l'indice terminal de la hors-classe et un enseignant réalisant sa carrière le plus rapidement et finissant à l'indice terminal de la classe exceptionnelle, la différence de rémunération globale pour une carrière de 37 ans est de 110 000 €, soit 250 € mensuels.

### Ce que veut le SNUipp-FSU :

Un déroulement de carrière sans obstacle. Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle éloignent encore d'un déroulement de carrière sans barrage de grade qui permette à tous les personnels d'accéder, avant de partir à la retraite, aux indices terminaux de leur corps. Il faut permettre le passage à la hors de classe de tous et y créer de nouveaux échelons.

## > CAPD CLASSE EXCEPTIONNELLE 29 MARS 2018

La première CAPD pour ces promotions s'est tenue le jeudi 29 mars. En raison des limitations de la circulaire d'application, aucun élu ne pouvait siéger. L'IA a désigné par tirage au sort 2 collègues qui sont à la hors classe.

Le siège hors classe en CAPD étant détenu par le SNUipp-FSU37 (6 sièges sur 10), Paul AGARD y a participé au titre d'expert.

Un rappel pour commencer. La création de cette Classe Exceptionnelle, qui constitue un 3ème grade dans la carrière des Professeurs des Ecoles, a été imposée par le Ministère de l'Education Nationale du précédent quinquennat. Un Ministère qui, à l'époque, n'a pas voulu entendre les organisations syndicales (dont la FSU) qui n'en voulaient pas ou plutôt qui condamnaient sa forme et son objectif donnant aux Inspecteurs d'Académie beaucoup de latitude pour choisir et donc diviser.

Lire notre document dans un précédent Ecol'infos et sur notre site internet : Classe exceptionnelle comment ça marche ?

### Les représentants du personnel assument leurs responsabilités :

Elus par tous nos collègues, l'alternative n'existe pas. Le défi, lui par contre existe. Il consiste à essayer de faire de cette « machine à diviser » un processus de revalorisation le plus équitable (ou le moins inéquitable), le plus objectif (ou le moins subjectif), le plus transparent possible.

Pour espérer y parvenir, il faut en amont nouer le dialogue avec notre Inspecteur d'Académie et le convaincre qu'il lui faut, malgré les éléments de verrouillage, aller dans le sens des objectifs listés ci-dessus. Malgré la demande du SNUipp-FSU37 de la tenue d'un groupe de travail, l'IA37 a refusé qu'il se tienne en amont de la

## > CAPD Accès à la Classe Exceptionnelle 5 JUILLET 2018

Cette CAPD s'est donc tenue jeudi 5 juillet matin de 8h30 à 10h. Voici les résultats et un premier commentaire forcément très (trop) succinct, compte tenu de la densité des échanges.

Nous avons une fois encore beaucoup, beaucoup argumenté pour que M l'Inspecteur d'Académie soit très attentif aux effets produits par ses décisions. Nous étions intervenus après la première CAPD classe exceptionnelle pour qu'un barème soit mis en place prenant en compte les départs en retraite et l'AGS. Autre élément pris en compte, la parité dont la circulaire ministérielle demande le respect.

Dire que nous avons été totalement entendus ne serait pas conforme à la réalité. En revanche, dire que nos propositions, en direction de nos collègues à la veille de quitter la profession, ont été partiellement entendues est la vérité.

### BAREME APPLIQUE POUR CETTE CAPD

> **Vivier 1** (collègues à l'échelon 3 de la hors classe avec 8 ans de fonctions particulières)

Pour rappel l'IA a un pourcentage d'avis « excellent » 15% et « très satisfaisant » 20% à donner.

L'IA a donc, dans un premier temps, attribué 33 avis « très satisfaisant » en fonction des appréciations des IEN.

Puis, l'IA a donné un avis « excellent » aux 14 collègues parmi ces 33 collègues nés entre 1955 et 1961. Ils sont tous promus

L'IA a donné un avis « très satisfaisant » à 19 collègues. Ils sont tous promus.

Les ex æquo avec un « avis satisfaisant » sont départagés par leur date de naissance : 7 collègues sont promus (1959 et 1961) sur 61 collègues ayant un avis satisfaisant.

> **Vivier 2** (collègues au 6° échelon de la hors classe) 19 promouvables : 3 ont eu un avis « excellent » et 3 « très satisfaisant ». Ces 6 collègues sont promus.

A noter que 6 collègues étaient promouvables dans les 2 viviers.

> **Parité** : elle est calculée sur la part de femmes (84%) et d'hommes (16%) dans le corps des PE37. Ce qui donne 39 femmes promues et 7 hommes. L'IA a retiré 3 hommes des promus pour promouvoir 3 femmes.

> **Postes occupés** 14 directions maternelle, 12 directions élémentaire, 10 adjoint-es, 6 ASH, 2 conseillers pédagogiques, 2 PEMF.

**Vivier 2** : (6 collègues promus sur 19)

**Vivier 1** : (40 collègues promus sur 94 promouvables)

CAPD.

Le SNUipp-FSU37 s'est alors adressé par courrier à l'IA sur des questions précises avec notamment le problème de nos collègues non éligibles en raison d'une liste du ministère qui retire pendant certaines périodes des écoles en REP et REP+, la prise en compte de l'AGS, une priorité aux collègues qui partent en retraite à la fin de l'année et la question de la parité homme/femme dans les promotions...

Nous n'avons eu aucune réponse avant la CAPD et un refus pendant la Capd de modifier les éléments pris en compte par l'administration pour les promotions dans le document dit "de travail" ! L'IA nous indiquant être dans l'esprit de ces promotions "qui doivent lui permettre de reconnaître le travail d'une carrière". Les représentants des personnels ont signalé que la notion de mérite était subjective et souligné la nécessité de prendre en compte les retraitables et la parité.

### Bilan de cette première CAPD :

> 44 promus ( 37 promus dans le vivier 1 et 7 dans le vivier 2) sur 117 promouvables (101 pour le vivier 1, 28 pour le vivier 2 dont 16 également pour le 1) : 11 conseillers pédagogiques, 5 fonctions particulières (direction spé, inf...), 12 directeurs, 9 ASH et 7 adjoints/ZIL/BD/TRS

> Les 41 collègues ayant eu un avis "excellent" ou "très satisfaisant" ont tous été promus. Seulement 3 collègues avec un avis satisfaisant sont promus ( Ils étaient éligibles dans les 2 viviers).

> le dernier promu du vivier 1 a un barème de 82 et de 88 pour le vivier 2

> 74 femmes étaient promouvables sur les 117 et 24 ont été promues sur les 44 : pour respecter l'équilibre de la parité, l'IA aurait dû promouvoir 5 femmes de plus. Mais, il nous a indiqué ne pas avoir de consigne pour aller dans ce sens.

> Sur la question des retraitables, malgré nos demandes, nous n'avons pas eu une liste mise à jour et cet élément n'était pas indiqué dans le document de travail. Nous avons constaté (d'après nos infos sur les fiches de contrôle) que 6 collègues retraitables dans le vivier 1 et 3 dans le vivier 2 n'étaient pas promus. Là aussi, l'IA n'a pas modifié ses choix.

### Comment un ratio peut-il en cacher un autre ? Il manque 14 places !

En présentant l'évolution de ce ratio, comme cela a été fait pour la Classe Exceptionnelle, d'une manière tellement ressemblante au fonctionnement de l'accès à la Hors-Classe que le risque de confusion était sinon quasi-inévitable, en tout cas facile.

En clair, le ratio de 1,43 % en 2017 est bien passé à 2,86 % en 2018.

Après les 44 accès à cette Classe Exceptionnelle en 2017, on pouvait s'attendre à 90 accès nouveaux en 2018.

Mais ce n'est pas ainsi que cela fonctionne.

En 2017, 44 collègues à la CE (classe exceptionnelle) représentaient bien 1,43 % du corps.

Donc en 2018, 88 collègues CE représenteront bien 2,86 % du corps.

Mais nos collègues déjà promus en 2017 font partie des 90!

A ceci près qu'il faut quand même retrancher des 44 accès en 2017, nos collègues partant à la retraite en cette fin d'année scolaire, soit 14 collègues. Il en reste donc 30.

Au final, pour aller de 30 à 90, il faut 60.

Le département aurait donc dû bénéficier de 60 emplois de C.E au 1<sup>er</sup> septembre 2018 permettant ainsi à 60 nouveaux collègues d'accéder à cette Classe Exceptionnelle au lieu de seulement 46.



# Bulletin d'adhésion 2018/2019

Inscrivez-vous au SNUipp d'Indre et Loire  
SNUipp/FSU 37 18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN



Le SNUipp 37 utilisera ces informations pour m'adresser personnellement ses publications (L'Ecol'infos, Fenêtres Sur Cours, Pour, Lettre électronique d'information...) et me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires.

## Tableau des cotisations

Echelon	Coût adhésion à payer ( en gras)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
> PE	111	120	125	135	143	152	160	170	183	200	213
après déduction fiscale	37	40	41	45	47	50	53	56	61	66	71
>PE Hors Classe	180	196	208	223	240	254					
après déduction fiscale	60	65	69	74	80	84					
>PE Classe Excep	230	242	255	274							
après déduction fiscale	76	80	85	91							

Instituteurs : nous joindre

**TEMPS PARTIEL** Montant de la cotisation X %  
avec un minimum de 88 euros

### Cotisation supplémentaire

Dir 2 à 4 cl	+ 5 €
DIR 5 à 9 cl	+ 9 €
DIR 10 cl et +	+ 12 €
PE spécialisé	+ 5 €
NBI CLIS ULIS SEGPA	+ 8 €
PEMF IEN	+ 12 €
PEMF ESPE	+ 8 €
DIR SEGPA	+ 15 €

### Autres situations

M2	22 €
PES	94 €
RETRAITE < 1525 €	106 €
RETRAITE > 1525 €	117 €
AVS	75 €
DISPO	88 €

**CREDIT D'IMPOT POUR TOUS**  
(imposable et non-imposable!)  
**66 %** du montant de la cotisation est remboursé sous forme de crédit d'impôt.  
L'attestation vous sera délivrée en temps utile.

**PROMOPARC : CE37**  
Je demande à souscrire à ce service et je joins un chèque de 1.5 € à l'ordre du SNUipp37.  
Je recevrai un code pour accéder au site.  
 OUI  NON

Nom : ..... de jeune fille : .....  
Prénom : ..... Date de sortie ESPE: .....  
Adresse personnelle : .....  
Adresse électronique : .....  
Tél : ...../...../..... portable : ...../...../.....  
Date de naissance : ...../...../19..... Corps : .....  
Adresse professionnelle : .....  
fonction : .....  
Nomination :  définitive  provisoire  temps partiel .....  dispo  
Echelon : ..... Montant de la cotisation (voir tableau) : ..... €  
Date : ..... Signature :

### COMMENT ADHERER ?

- > **Par paiement par chèque** : retournez le bulletin et le paiement.  
Adhérent 2017/18 : vous devez reprendre votre adhésion par CB, chèque ou prélèvements.
- > **Par paiement par prélèvement** : en 6 fois sans frais par prélèvement automatique à partir du mois de DECEMBRE : remplir l'autorisation de prélèvement, la signer **et joindre un RIB ou RIP**.  
Adhérent 2017/18 : vous recevrez un courrier vous indiquant le renouvellement automatique de votre adhésion. Vous n'avez rien à faire.
- > **Par paiement par internet en 1 à 4 fois** par carte bancaire directement sur notre site sans frais.  
Adhérent 2017/18 : vous devez reprendre votre adhésion par CB, chèque ou prélèvements.



Je demande à la section d'Indre & Loire du SNUipp de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles elle a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6/01/78. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant à la section d'Indre et Loire du SNUipp.

## PAIEMENT FRACTIONNE EN 6 FOIS : MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNUIPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUIPP. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée - dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, - sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Référence Unique Mandat (réservé au créancier) :

**Veuillez compléter tous les champs (\*) du mandat, joindre un RIB ou RICE, puis adresser l'ensemble au créancier**

Paiement : Récurrent

Identifiant Créancier SEPA :  
FR 78ZZZ411826  
Nom : SNUIPP 37  
Adresse : 18 rue de l'Oiselet  
Code postal : 37550  
Ville : SAINT AVERTIN  
Pays : FRANCE

Débiteur  
Vos Nom Prénom(\*) : .....

Votre Adresse (\*) : .....

Le (\*) :

A (\*) : .....

IBAN (\*) :   
BIC (\*) :

Signature (\*) : .....

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. » Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.