



## Carrières et salaires : décryptage

ISAE, dégel du point d'indice et mesures du protocole PPCR

*Du nouveau à venir pour les carrières des enseignants. Résultat des principes du protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (PPCR), celles-ci vont être progressivement renouvelées jusqu'en 2020 : grilles des salaires revalorisées, nouveau déroulement de carrière, rythme d'avancement modifié, nouvelle évaluation des enseignants : pour le SNUipp-FSU, si tout n'est pas parfait, il y aura tout de même un mieux pour les salaires et les carrières.*

### **L'ISAE à 1 200 euros dès la rentrée 2016 !**

Créée en 2013 pour un montant annuel de 400 euros brut, l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) est augmentée de 800 euros brut dès la rentrée 2016.

Porter l'ISAE à 1200 euros brut annuels, à égalité avec la part fixe de l'indemnité du second degré (ISOE), soit l'équivalent de 86,19 € net par mois dès septembre, constitue une avancée importante vers la reconnaissance de l'engagement professionnel des enseignant-es du primaire : À qualification égale, rémunération égale.

Elle est versée :

- aux enseignants du premier degré exerçant dans les écoles maternelles et élémentaires (y compris ULIS, maîtres E et G, psychologues scolaires, directeurs/trices, remplaçant-es),
- aux enseignants du premier degré exerçant dans les établissements ou services de santé ou médicosociaux (y compris les directeurs/trices d'établissements spécialisés)
- aux professeurs des écoles stagiaires.

Elle reste liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction. Par conséquent, elle est proratisée en cas de temps partiel, d'exercice partagé entre une école y ouvrant droit et un établissement n'y ouvrant pas droit. Une partie (un tiers) sera intégrée dans le salaire.

Cependant, plus de 15 000 enseignants du primaire ne bénéficieront pas de l'ISAE : enseignants exerçant dans le second degré (ULIS collège et lycée, SEGPA, EREA...), dans l'administration pénitentiaire, mais aussi les enseignants référents, les conseillers pédagogiques, les animateurs TICE, les coordonnateurs REP, les PEMF qui ne la touchent que partiellement...

Le SNUipp-FSU continue de demander que cette indemnité soit versée à tous les professeurs des écoles et intégrée entièrement au traitement indiciaire afin qu'elle soit prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.

### **Une revalorisation de 1,2 % du point d'indice après un gel des salaires de 6 années : cela reste insuffisant**

Les mobilisations des fonctionnaires ont permis de mettre fin au gel du point d'indice qui était en vigueur depuis 6 ans. L'augmentation est de +0,6% au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et +0,6% au 1<sup>er</sup> février 2017. Toutefois, ces hausses seront minorées par la hausse du taux de cotisation retraite de 0,35 % au 1<sup>er</sup> janvier, suite aux réformes des retraites de 2010 et 2014. Par ailleurs, depuis 1998, le coût de la vie a augmenté deux fois plus vite que les salaires des enseignants. Et de 2010 à 2016, le gel du point d'indice, conjugué à une hausse continue des cotisations retraite, ont accentué cette baisse de pouvoir d'achat se traduisant par une perte de plus de 15%. La revalorisation du point d'indice reste insuffisante et ne couvre pas les pertes accumulées. Un véritable plan de rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires est nécessaire.

### **Des grilles de salaires revalorisées**

#### **Quelle revalorisation ?**

- Intégration de l'ISAE : un tiers de l'ISAE (400€ brut sur les 1200€) sera intégré au salaire, soit 9 points d'indice (4 points en 2017 et 5 en 2018) permettant ainsi une meilleure prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.
- Début de carrière : la 1<sup>ère</sup> année est revalorisée par un gain de 21 points d'indice en moyenne soit d'environ 80€ net mensuels.
- Milieu de carrière : un gain de 23 points d'indice pour les échelons 7 et 9 (soit environ 85€ net mensuels), et de 26 points pour le 8<sup>ème</sup> échelon (soit environ 96€ net mensuels)
- Fin de carrière : le dernier échelon de la hors-classe passe de 783 à 821 : soit environ 140 euros net mensuels.

#### **Quelle amplitude ?**

Le début de la grille de la classe normale (390) et le sommet de la hors-classe (821) seront alignés sur la grille A type de la Fonction publique. Cette revalorisation des grilles comprend l'intégration à terme de 9 points d'indice.

#### **Quel calendrier ?**

- 1<sup>er</sup> janvier 2017 : première étape de revalorisation comprenant également la conversion d'une part de l'indemnitaire, sous la forme de 4 points d'indice.
- 1<sup>er</sup> septembre 2017 : reclassement dans les nouvelles grilles.

- A cette même date : les rythmes d'avancement d'échelon changent. Les 3 rythmes disparaissent au profit du rythme unique, hormis dans les 6° et 8° échelons de la classe normale.
- 1<sup>er</sup> janvier 2018 : seconde conversion d'une part de l'indemnitaire, sous la forme de 5 points d'indice.
- 1<sup>er</sup> janvier 2019 : dernière revalorisation des grilles.
- 1<sup>er</sup> janvier 2020 : création d'un 7° échelon de la nouvelle grille de hors-classe (indice sommital 821).

### **Un nouveau déroulement de carrière**

Actuellement, la carrière des enseignants se décline en deux grades : la classe normale et la hors-classe. Mais de nombreux collègues partent à la retraite sans avoir accédé à ce dernier grade. Un troisième grade, la classe exceptionnelle, va être créé : elle sera réservée à certaines fonctions et à une minorité d'enseignant-es. L'avancement est automatique dans la classe normale sauf pour les passages au 7ème et au 9ème échelons, au cours desquels 30% des enseignant-es bénéficieront d'un avancement accéléré, sous la forme d'un gain d'une année suite au « rendez-vous carrière » (nouvelle modalité d'évaluation encore en discussion) qui permettra de déterminer les personnels qui en bénéficieront.

Une durée de la classe normale de 24 à 26 ans En 2020, il faudra attendre 24, 25 ou 26 ans pour atteindre le 11ème échelon. Auparavant, avec les 3 rythmes, il fallait attendre entre 20 et 30 ans.

**La hors-classe pour tous ?** Aujourd'hui, tous les enseignants n'atteignent pas la hors-classe. Or, le protocole PPCR prévoit que tous les fonctionnaires ayant des carrières complètes connaissent au minimum deux grades (classe normale et hors-classe).

Pour l'instant, le projet ministériel ne garantit pas l'accès de tous à l'échelon terminal de la hors-classe (821) en fin de carrière. De plus, le taux d'accès à cette hors-classe de 5 % en 2016 pour les professeurs des écoles ne correspond pas à celui du second degré qui est de 7 %. Or, le ministère n'envisage un calendrier d'égalité d'accès qu'à l'horizon 2020.

**Création d'une classe exceptionnelle :** Le ministère propose de créer un troisième "étage" à la carrière des enseignants. Mais contingentée, cette classe exceptionnelle ne sera accessible qu'à 10% des professeurs des écoles hors-classe par :

> une entrée « fonctionnelle » (80% d'entre eux) : à compter du 3ème échelon de la hors-classe et après 8 ans d'exercice sur quelques fonctions spécifiques ou dans des conditions difficiles (direction d'école, CPC et éducation prioritaire)

> une entrée « au mérite » (20% d'entre eux) : à compter du dernier échelon de la hors-classe, pour la reconnaissance d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ».

Le SNUipp-FSU dénonce cette rupture d'égalité et le fait qu'il y aurait des professeurs des écoles de « seconde zone »

## Une nouvelle évaluation des enseignants

La rénovation de la carrière qui met fin aux trois rythmes d'avancement bouleverse par conséquent l'évaluation des enseignants. Le ministère a ouvert une discussion avec l'objectif de réviser les modalités d'inspection. Il avance d'ores et déjà quelques principes :

- des rendez-vous de carrière au nombre de 4 pour déterminer les bénéficiaires de la réduction d'une année au 6ème échelon, les bénéficiaires de la réduction d'une année au 8ème échelon de la classe normale, l'accès à la hors classe et l'accès à la classe exceptionnelle. Le ministère annonce le maintien d'une inspection en classe suivie d'un entretien, basé sur l'observation de la séance mais aussi sur un bilan professionnel renseigné au préalable par l'enseignant (sorte d'auto-évaluation). Seraient évoqués aussi lors de l'entretien les projets de carrière : mobilité professionnelle dans l'éducation nationale ou ailleurs, formation...
- la mise en place d'un processus d'accompagnement prenant la forme de visites de l'Inspecteur de circonscription (IEN).

S'il y a confirmation du maintien de l'inspection en classe dans le cadre du « rendez-vous de carrière », il reste à préciser un barème transparent pour les accélérations de carrière qui ne repose pas sur un simple avis de l'IEN ou de l'IA pour déterminer qui est promu et qui ne l'est pas.