

SALAIRES, CARRIERES



Pour le SNETAP-FSU, le premier acte syndical de tout.e salarié.e commence par la connaissance de ses droits. Ici, il s'agit des droits des agents à une rémunération juste et à un déroulement de carrière permettant in fine une retraite digne.

C'est pourquoi le SNETAP-FSU met à votre disposition ce fascicule consacré à la nouvelle carrière des enseignant.es et CPE. Il est le résultat d'un travail minutieux et militant que notre organisation a décidé d'adresser à tous les personnels des corps des CPE, des PLPA et des PCEA.

Bonne lecture !

Jean-Marie Le Boiteux
Secrétaire général du SNETAP-FSU

Revaloriser nos salaires, une urgence !

En 2017, le ministère de l'Agriculture a adopté les décrets transposant aux personnels d'enseignement, d'éducation de l'Enseignement Agricole Public les mesures issues du cycle Fonction publique « PPCR » (Parcours professionnels, carrières, rémunérations).

Durant les discussions, le **SNETAP-FSU** a toujours défendu les positions suivantes :

- une revalorisation générale de la rémunération des enseignant.es et CPE au regard de la baisse continue du pouvoir d'achat depuis au moins 20 ans ;
- le principe d'une progression à un rythme unique dans la carrière ;
- son opposition à la mise en place d'une classe exceptionnelle, au-delà de la « hors-classe », reposant sur des principes de contingentement et de conditionnalité de son obtention. **Pour le SNETAP-FSU, cette nouvelle classe doit être ouverte à toutes et tous sans condition car n'avoir exercé que sa mission d'enseignant ou de CPE n'est pas « déméritant » !!** C'est pour cela que SNETAP-FSU a défendu un amendement réglementaire permettant d'augmenter sensiblement le vivier d'agents pouvant avoir accès à cette classe exceptionnelle sans condition. SEUL le SGEN-CFDT, dans l'enseignement, a voté CONTRE cette amélioration permettant ainsi à l'administration de faire passer en l'état les décrets !

Dans le cadre des « discussions » à venir sur la réforme gouvernementale des retraites, le SNETAP-FSU et sa fédération vont porter les revendications suivantes :

- Une accélération des débuts de carrière (par exemple commencer la carrière à l'actuel 4ème échelon) ;
- Des carrières revalorisées, parcourues à un rythme unique, le plus favorable aux agents, sans obstacle de grade : Cela passe dans un premier temps, pour la classe exceptionnelle, par un abandon de la séparation en viviers de promovables de manière à élargir les viviers à l'ensemble des personnels ayant parcouru la hors classe et par la fixation de ratios de promotion qui permettent d'atteindre cette perspective ;
- Un aménagement des fins de carrières avec allègement du temps de service ;

Au quotidien, dans et hors les CAP, le SNETAP-FSU met tout en œuvre pour assurer l'effectivité de cette revalorisation. Il s'engage pour restaurer l'attractivité de nos métiers et conquérir des gains supplémentaires pour nos salaires et nos carrières.

C'est collectivement que nous y parviendrons !

Urgence de la revalorisation

Face à la baisse continue du pouvoir d'achat et à la crise de recrutement, le SNETAP-FSU a amplifié sa campagne pour la revalorisation des salaires et des carrières. La FSU, fédération à laquelle appartient le SNETAP, a porté ses revendications lors des discussions PPCR (Parcours professionnels, carrières, rémunérations) dans le cadre de la Fonction publique et a signé le protocole d'accord qui en est issu. Cette décision a conduit le gouvernement de l'époque à acter une augmentation salariale pour nos professions. La nouvelle carrière et les nouvelles grilles indiciaires proposées par le ministère de l'Agriculture, malgré les insuffisances notables qui entachent ce projet, constituent une

revalorisation et une amélioration globale de la carrière de tous les personnels. **C'est une première étape vers notre revendication d'une revalorisation plus générale, avec pour objectif de faire du corps des agrégés le corps de référence du second degré.**

Dans le cadre de cette revalorisation de nos métiers et de leur attractivité, **le SNETAP-FSU ne peut accepter le report (à minima d'une année) de la mise en place d'une partie de ces mesures.** Le SNETAP-FSU et sa fédération continueront à construire le rapport de force qui permettra à la profession de bénéficier de ces mesures et d'engranger de nouveaux acquis.

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

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

NB: au moment de l'impression de ce document, les annonces gouvernementales d'une compensation totale de l'augmentation de la CSG ne concernent que les années 2018 et 2019, sans aucune certitude pour les années suivantes. Ces valeurs ne sont donc données qu'à titre indicatif.

Les mesures salariales depuis 1990

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

pour nos métiers !

ZOOM

Le salaire net mensuel moyen d'un.e professeur.e et CPE est inférieur de 9,8 % à celui d'un cadre de la Fonction Publique et de 32,7 % à celui d'un cadre du secteur privé.

Les comparaisons internationales sont défavorables à la France : **au bout de 15 ans de carrière, le salaire d'un.e professeur.e du second degré est inférieur de 17 % à la moyenne de l'OCDE.**

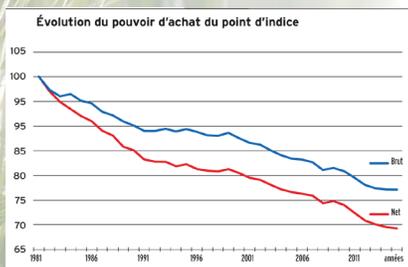
Ces constats résultent d'une politique salariale calamiteuse : de 2000 à 2015, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice aggravée par le gel de la valeur du point depuis juillet 2010 et l'augmentation de la retenue pour pension conduisent à une perte en euros constants équivalant à deux mois de salaire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

La décision gouvernementale d'en finir avec le gel de la valeur du point d'indice (0,6 % au 1er juillet 2016 puis 0,6 % au 1er février 2017) marquait la volonté de

sortir de cette situation injuste de régression salariale, mais elle n'était qu'un premier pas au regard des attentes des personnels.

Le report des mesures PPCR par le président Macron est donc inacceptable car injuste, sans parler de l'augmentation de la CSG, compensée à ce jour jusqu'en 2019 ! Ces mesures ne pouvaient être qu'un début de réponse au déclassement subi par nos professions depuis des années !

Le SNETAP-FSU et la FSU sa fédération revendiquent un corps unique d'enseignant.es avec une rémunération en référence à celle des agrégé.es.



indice 100: 1981

Salaire médian versé en 2016 au ministère de l'Agriculture	
Catégorie des agents	Salaire médian annuel
Tous Agents confondus	29091 euro
Agents de catégorie A et A+ (hors enseignant.es)	43428 euro
Agents de catégorie B	28586 euro
Agents de catégorie C	22728 euro
Enseignant.es et CPE	28311 euro

Les mesures salariales

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

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

Les importantes augmentations indiciaires en début de carrière seront en partie absorbées par l'allongement de la durée des futurs premiers échelons. Leur effet s'esoufflera au bout de trois ans, vers le milieu du 3e échelon, en particulier pour les futurs agrégé.es.

Cette revalorisation insuffisante en début de carrière ne suffira donc pas à restaurer l'attractivité de nos professions, mise à mal depuis des années.

PROFESSEUR.ES AGRÉGÉ.ES

L'insuffisance de la revalorisation indiciaire de la fin de

carrière des professeur.es agrégé.es reste un problème. En effet, le 11e échelon de la classe normale et les derniers échelons de la hors-classe des professeur.es agrégé.es ne bénéficieront que du seul transfert « primes-points ».

Seul un accès élargi à la hors-classe et à la classe exceptionnelle permettra une réelle revalorisation des fins de carrière.

PROFESSEUR.ES CERTIFIÉ.ES BIADMISSIBLES

Les augmentations indiciaires appliquées aux professeur.es certifié.es sont transposées à l'identique pour les professeur.es étant biadmissibles au 31/08/2017 (loi 2016-1917, art.129), qui gardent le bénéfice de leur échelle spécifique de rémunération. Mais le ministère engage l'extinction progressive de cette échelle de rémunération en ne l'accordant plus aux nouveaux professeur.es biadmissibles au-delà de cette date, ce qui est inacceptable.

ZOOM

Le transfert « primes-points »

Le transfert primes-points consiste à basculer une partie de la composante indemnitaire du traitement vers sa composante indiciaire. Au 1/1/2017, en contrepartie d'une augmentation de 4 points du traitement indiciaire brut (soit + 15,08 € net/mois), une déduction (« abattement ») de 13,92 € /mois a été opérée sur le traitement net.

Au 1/1/2018 devaient venir s'ajouter 5 points, soit au total 9 points d'indice en 1 an (+ 34,03€ net/mois au 1/1/2018) pour une déduction de 32,42 € net/mois. Ce transfert devrait avoir lieu le 1/1/2019 suite à l'annonce du report d'un an de l'application du PPCR.

La déduction liée au transfert « primes-points » est forfaitaire : elle porte sur la totalité du traitement net et ne renvoie spécifiquement à aucune indemnité ni prime. Ce « transfert » n'impacte donc quasiment pas le traitement net mensuel. En revanche le calcul de la pension de retraite étant fait sur la base du dernier traitement indiciaire, cette mesure a pour conséquence, à taux de pension équivalent, d'augmenter d'autant la pension de tous ceux qui partent à la retraite à compter du 1er juillet 2017.

Le SNETAP-FSU regrette que cette orientation « transfert primes-points » ne soit pas poursuivie par Macron et son gouvernement qui prônent le développement de nouvelles indemnités, pour mettre en place une « rémunération au « pseudo-mérite ».

ZOOM

Professeur.e principal.e coordonnateur.e, ISOE part fixe/part modulable : une mission à revaloriser aussi !

L'ISOE, indexée sur la valeur du point d'indice, a augmenté ainsi de 0,6 % au 1/2/2017 comme l'ensemble du traitement. Le SNETAP-FSU a obtenu l'alignement de l'indemnité des CPE sur l'ISOE des enseignant.es.

Par sa mobilisation, le SNETAP-FSU a obtenu le versement de la part modulable de l'ISOE pour le second professeur principal mis en place dans le cadre du Plan Étudiant alors qu'initialement la DGER ne prévoyait aucune rémunération ! Le combat continue pour qu'elle soit versée à tout le monde, sans condition !

Le SNETAP-FSU revendique une revalorisation des fonctions de professeur.e principal.e coordonnateur.e tant sur le plan de la décharge horaire que de la rémunération.

Les mesures de carrière

Jusqu'au 01/09/2017, la carrière d'un.e enseignant.e et CPE comportait deux grades (classe normale et hors-classe) avec une promotion de l'un à l'autre selon les taux promus/promouvables (dits taux pro-pro).

La classe normale était parcourue selon trois rythmes. La différence extrême entre ces rythmes conduisait à ce qu'une carrière en classe normale pouvait s'accomplir entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement étaient annuellement de 30 % (grand choix), 5/7ème (choix) et le reste à l'ancienneté, ce système très discriminant faisait que seuls quelques pourcents d'une cohorte bénéficiaient de la durée minimale de 20 ans. Depuis 2005, date de la mise en place de ces dispositifs, les élu.es paritaires SNETAP-FSU se sont efforcé.es de défendre, dans chacun des corps concernés, l'idée d'une progression la plus linéaire possible et au bénéfice d'un maximum d'agents en s'opposant par exemple à deux passages au grand choix successifs.

Dans la nouvelle carrière, chaque grade sera parcouru selon un rythme commun à tous

avec passage automatique d'un échelon au suivant.

- La classe normale est unifiée et construite sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans. 30 % des personnels bénéficieront d'une réduction de durée d'un an lors du passage du 6ème au 7ème échelon. Il en sera de même lors du passage du 8ème au 9ème échelon (cf. page 10).

- La hors-classe sera accessible à tous les personnels ayant au moins atteint le 9ème échelon depuis deux ans (cf. page 11).

- Une classe exceptionnelle, accessible à partir de la hors-classe, a été créée au 1er septembre 2017. L'échelon terminal de ce grade est l'échelle-lettre A (HEA) pour les professeur.es certifié.es et assimilés, l'échelle-lettre B (HEB) pour les professeur.es agrégé.es (cf. page 12).

ZOOM

HEA, HEB, quezako ?

Au sein de chaque corps, grade ou emploi, l'échelon détermine le classement hiérarchique de l'agent. Chaque échelon est doté d'un indice brut qui détermine le classement hiérarchique de l'emploi.

Au-delà de l'indice brut 1015, donc pour des emplois d'encadrement supérieur, les indices bruts sont remplacés par les groupes hors échelles de A à G avec des indices majorés à partir de 890. Les groupes hors échelles comprennent des chevrons qui constituent, pour un même échelon, différents niveaux de rémunération. Les Hors-échelle A et B comprennent 3 chevrons A1, A2, A3, B1, B2 et B3 (A3=B1). Le chevron exige la perception effective pendant un an de la rémunération correspondante pour passer au chevron supérieur.

CLASSE NORMALE						
Carrière avt 1/09/17				Carrière à p. 2017		
Ech.	Gch	Ch	Anc	INM 2016	durée	INM au 1/1/20
1		0,25		349	1	390
2		0,75		376	1	441
3		1		432	2	448
4	2	2,25		445	2	461
5	2,5	3	3,5	458	2,5	476
6	2,5	3	3,5	467	3 ou 2*	492
7	2,5	3	3,5	495	3	519
8	2,5	4	4,5	531	3,5 ou 2,5*	557
9	3	4	5	567	4	590
10	3	4,5	5,5	612	4	629
11				658		673

STRUCTURE ET DEROULEMENT DE CARRIERE ENSEIGNANT.ES et CPE

Hors Classe											
Carrière avt 1/09/17						Carrière à p. 2017					
Ech	Durée	INM 2016	Ech	Durée	INM au 1/1/2020	CL. EXCEPTIONNELLE <i>Création au 1/9/17</i>					
1	2,5	495	1	2,5	495	Ech.	Durée	INM au 1/09/2019			
2	2,5	560	2	2,5	560						
3	2,5	601	3	2,5	601	1	2	590			
4	2,5	642	4	2,5	642	2	2	624			
5	3	695	5	3	695	3	2,5	668			
6	3	741	6	3	741	4	2,5	715			
7		783	7		783	5	3	763			
Au 1/1/2021						7		821	4	3	830
						5		HEA 1	1	890	
								HEA 2	1	925	
								HEA 3		972	

*réduction de 1 an de la durée pour 30% des collègues
ECH=échelon, INM=indice nouveau majoré
NB = transferts « primes points » compris (9 pts)

CLASSE NORMALE						
Carrière avt 1/09/17				Carrière à p. 2017		
Ech.	Gch	Ch	Anc	INM 2016	durée	INM au 1/1/20
1		0,25		379	1	450
2		0,75		436	1	498
3		1		489	2	513
4	2	2,5		526	2	542
5	2,5	3	3,5	561	2,5	579
6	2,5	3	3,5	593	3 ou 2*	618
7	2,5	3	3,5	635	3	659
8	2,5	4	4,5	684	3,5 ou 2,5*	710
9	3	4	5	734	4	757
10	3	4,5	5,5	783	4	800
11				821		830

STRUCTURE ET DEROULEMENT DE CARRIERE PROFESSEUR.ES AGREGES.ES

HORS CLASSE										
Carrière avt 1/09/17						Carrière à p.2017				
Ech	Durée	INM 2016	Ech au 1/9/2017	Durée	INM au 1/1/2020	Cl. Exeptionnelle <i>Création au 1/9/17</i>				
1	2,5	658	1	2,5	658	Ech.	durée	INM au 1/09/2019		
2	2,5	696	2	2,5	696					
3	2,5	734	3	2,5	734	1	2	757		
4	2,5	783	4	2,5	783	2	2	800		
5	4	821	5	4	821	3	3	830		
						6		HEA 1	1	890
								HEA 2	1	925
								HEA 3		972
						4		HEA 1	1	890
								HEA 2	1	925
								HEA 3	1	972
						2		HEB 1	1	972
								HEB 2	1	1013
						3		HEB 3		1067

*réduction de 1 an de la durée pour 30 % des collègues
ECH=échelon, INM = indice nouveau majoré
NB = transferts « primes points » compris (9 pts)

La nouvelle carrière

LA CLASSE NORMALE

La carrière est restructurée et accélérée avec abolition du rythme le plus lent et fusion des rythmes au grand choix et choix, avec passage automatique d'un échelon au suivant. Le futur rythme commun est dans tous les cas de figure au moins équivalent à l'avancement au choix actuel à partir du 4e échelon, voire équivalent au grand choix, notamment par les réductions d'ancienneté (cf. tableaux en page 8).

La classe normale est unifiée et construite sur un rythme commun d'une durée maximale de 26 ans. 30 % des personnels bénéficieront d'une réduction de durée d'un an lors du passage du 6eme au 7eme échelon. Il en sera de même lors du passage du 8eme au 9eme échelon. Ce sont les « rendez-vous de carrière » (cf. page 10). La durée moyenne de la carrière sera ainsi de 25,4 ans.

→ L'avancement à rythme unique en classe normale, inscrit dans PPCR et qui est la norme pour les corps de catégorie A de la Fonction publique de

l'État, nous est presque acquis, seuls deux moments « d'accélération » induisant une différenciation mesurée d'un an chacun. **Le SNETAP-FSU continue de revendiquer l'avancement de tous au rythme commun le plus rapide.** Les élu.es paritaires, en CAP, se battront pour que ces « bonifications » d'ancienneté soient prioritairement attribuées à des agents ayant connu des « accidents de carrière », leur permettant ainsi de combler tout ou partie de leur retard d'avancement. **Pour le SNETAP-FSU, ces « rendez-vous de carrière » ne peuvent être une forme à peine maquillée d'un « salaire au mérite », empruntée aux pratiques managériales les plus libérales.**

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

**STRUCTURE ET DEROULEMENT
DE CARRIERE
PLPA PCEA CPE
à ce jour**

Classe Normale

Ech.	Durée (an)	INM au 1/1/2020
1	1	390
2	1	441
3	2	448
4	2	461
5	2,5	476
6	3 ou 2*	492
7	3	519
8	3,5 ou 2,5*	557
9	4	590
10	4	629
11		673

Hors-Classe

Ech	Durée (an)	INM au 1/1/2020
1	2	590
2	2	624
3	2,5	668
4	2,5	715
5	3	763
6	3	806
7		821

Au 1/1/2020

Classe Exceptionnelle

Ech.	Durée (an)	INM au 1/1/2020	
1	2	695	
2	2	735	
3	2,5	775	
4	3	830	
5**	HEA 1	1	890
	HEA 2	1	925
	HEA 3		972

ECH=échelon, INM=indice nouveau majoré

*réduction de 1 an de la durée pour 30% des collègues

** dans la limite de 20 % du grade

La nouvelle carrière

Rendez-vous de carrière et avancement dans la classe normale

Après une période transitoire 2017-2020, le ministère de l'Agriculture met en place à partir de septembre 2020 la nouvelle procédure d'évaluation des personnels en l'associant – ce que dénonce le SNETAP-FSU – à la progression de carrière, à travers les « Rendez-Vous de Carrière » au nombre de trois. ».

Deux «rendez-vous» permettront d'obtenir chacun une accélération d'un an dans l'avancement d'échelon en classe normale pour 30 % des promouvables aux 7ème et 9ème échelons.

Ces « rendez-vous » concernent les enseignant.es et CPE qui sont dans la deuxième année du 6e échelon de la classe normale et ceux qui justifient d'une ancienneté dans le 8e échelon de la classe normale comprise entre dix-huit et trente mois.

Le **SNETAP-FSU** a obtenu que la totalité des promouvables soient évalué.es et non « pré-sélectionné.es » par l'administration et l'inspection. Nous appelons les collègues à la vigilance pour s'assurer de cela ! Les élu.es paritaires SNETAP -FSU seront attentif.ves à ce que les collègues non évalué.es dans le cadre de

leur rendez-vous de carrière, parce que oublié.es par l'administration, ne soient pas pénalisé.es.

Dans le cadre de la période de transition, les élu.es paritaires SNETAP-FSU seront vigilant.es pour les collègues non évalué.es parce que trop ancien.nes dans leur échelon et à ce titre ne pouvant bénéficier de cet avancement.

Pour l'attribution de la bonification de 12 mois, si l'administration est inévitablement attachée au principe de « prioriser » les avis « Excellent » avec un nombre de points élevés, le SNETAP-FSU défend un principe et deux critères principaux pour les départager, puisque tou.tes les promouvables « sont méritant.es » et parce qu'ils/elles ont atteint les 6ème et 8ème échelons :

Le principe : un « rattrapage de carrière » en priorité : l'objectif de ces rendez-vous de carrière doit être un moyen de compenser un éventuel retard de carrière, pour des agent.es entré.es tardivement dans la fonction publique et/ou qui ont connu par exemple des interruptions de carrière liées à des événements personnels, familiaux ;

- critère 1 : la date d'entrée dans le corps puis dans l'échelon avec l'attribution d'un nombre conséquents de points ;

- critère 2 : pour les promouvables du 8ème échelon, l'absence d'une précédente accélération de carrière au 6ème échelon.

L'administration est tenue de respecter les équilibres femmes/hommes : la proportion femmes/hommes parmi les collègues promu.es doit être celle existant au sein des promouvables.

En conclusion, pour le SNE-TAP-FSU, il n'y a pas d'autre solution que d'aller au bout de la réforme PPCR et de supprimer ces deux moments d'accélération de carrière qui ne peuvent que générer une fois de plus, frustration et rancœur dans la profession.

ZOOM

Les étapes du RDV

Le Rendez-vous de carrière se déroule selon les modalités suivantes :

- une inspection pédagogique suivie d'un entretien
- un entretien avec le.a chef.fe d'établissement

Un délai maximal de 6 semaines sépare les deux entretiens.

Pour les personnels hors enseignement, le rendez-vous de carrière est un entretien unique réalisé par le.a chef.fe de service, le.a supérieur.e hiérarchique direct.e. Le compte rendu du RDV de carrière est le même pour les enseignant.es quelle que soit la discipline, sauf pour :

- les professeur.es de Technologies Informatiques et Multimédia (TIM),
- les professeur.es d'éducation socioculturelle (ESC),
- les professeur.es documentalistes,
- les enseignant.es exerçant des fonctions de direction sans être détaché.es sur un statut d'emploi (responsables d'exploitation, directeurs.rices de centre ...).

Pour ces agents, la grille d'évaluation servant de base au compte-rendu tient compte de la spécificité des missions qui leur sont dévolues et des fonctions qu'ils exercent.

Le compte rendu est également différent pour les CPE.

Le compte rendu est composé :

- d'une grille d'évaluation, elle-même constituée de trois volets :
 - le premier est renseigné par l'inspecteur.rice de l'enseignement agricole
 - le deuxième, par le.a chef.fe de l'EPLEFPA,
 - le troisième conjointement par l'inspecteur.rice et le.a directeur.rice qui se concertent pour l'établir.
- d'une partie consacrée à l'appréciation littérale que complètent chacun en ce qui les concernent l'inspecteur.rice et le.a directeur.rice ;
- d'une partie consacrée aux commentaires de l'agent ;
- d'une partie réservée à l'appréciation finale de l'autorité académique.

« Tous.tes méritant.es ! »

Les avis proposés par l'évaluateur.rice statutaire final.e ne sont pas « contingents », c'est-à-dire que leur volume n'est pas limité par un quota ou une proportion, qui pourrait, par exemple et par hasard, correspondre exactement au ratio de promotions possibles en matière d'avancement d'échelon ...

Les débouchés de carrière

TOUTES et TOUS HORS-CLASSE !

Dans le cadre du protocole « PPCR », la FSU a obtenu un principe majeur et elle entend le faire respecter :

« Tous les personnels parcourront une carrière normale sur au moins deux grades » : tous les collègues partiront à la retraite en ayant eu accès au moins au grade de la Hors-Classe.

Née de la revalorisation de 1989 et gagnée par la fédération à laquelle appartient le SNETAP-FSU, la hors-classe est l'exemple du succès de la lutte syndicale opiniâtre, alliant revendication et action dans les CAP. Chaque année, les élu.es paritaires SNETAP-FSU se sont battu.es lors des CAP « hors classe » pour la promotion d'un maximum d'agent.es. Le SNETAP-FSU avait ainsi obtenu que les promotions des enseignant.es et CPE

devenu.es des personnels de direction se fassent « hors quota », c'est-à-dire sans pénaliser les enseignant.es et CPE restés « dans la carrière active ». Ce combat demeure dans le cadre des discussions sur le nouveau statut des personnels de direction.

Initialement prévue pour 15 % de chaque corps, la hors classe est devenue un débouché de carrière de masse, représentant aujourd'hui plus du tiers de chaque corps. Près de 90 % des CPE, PCEA et PLPA partant à la retraite sont à la hors classe.

Dans le grade de la Hors-Classe, le protocole a prévu la création d'un nouvel échelon terminal à l'indice 821 pour les professeur.es et CPE ayant 3 ans dans le dernier échelon actuel. Initialement prévue le 1/1/2020, elle a été reportée à 2021.

Le passage à la Hors-Classe se fait selon un dispositif « pro/pro », un ratio promu.es/promouvables.

Grâce à la mobilisation du SNETAP-FSU en 2017, ce taux « pro-pro » a été fixé à 17 % pour les années 2017-2018-2019 et 2020, dans le respect de la parité avec l'Éducation Nationale alors que le projet initial du ministère était nettement inférieur !

Le SNETAP-FSU continue à défendre le principe du barème national d'accès à la hors classe pour lutter contre les inégalités et ne pas laisser la place à un « avancement au pseudo-mérite » selon des critères peu transparents de l'employeur ou de son représentant direct.

Le SNETAP-FSU revendique également l'inscription dans les statuts d'une promotion automatique à la hors-classe des personnels ayant atteint le 11ème échelon depuis au moins 3 ans.

Le troisième « rendez-vous de carrière » devient une modalité possible d'accès à la Hors-Classe.

Il concerne les personnels qui sont au moins dans la deuxième année du 9ème échelon de la classe normale.

ZOOM

Rendez-Vous de Carrière et Hors -Classe ?

Si l'avancement d'échelon dans la classe normale est réglementairement liée aux deux Rendez-Vous de Carrière (échelons 6 et 8), ce n'est absolument pas le cas pour l'accès à la Hors-Classe. Le SNETAP-FSU entend défendre, dans l'intérêt des agent.es, le principe « PPCR » du déroulement d'une carrière sur au moins deux grades. Il est donc entendu que chaque collègue a droit à accomplir une carrière complète en deux grades avant son départ en retraite (acquis « PPCR »).

Dès lors les collègues au 11e échelon sont prioritaires par rapport aux collègues placés au 10e échelon. Ceux-là sont évidemment prioritaires par rapport à ceux ayant 2 années d'ancienneté révolues dans le 9e échelon de la classe normale, ancienneté minimale requise pour pouvoir y prétendre.

Le SNETAP-FSU et ses élu.es paritaires combattront donc avec force tout barème remettant en cause ce principe d'une carrière sur au moins deux grades.

Les débouchés de carrière

LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Créée au 1/9/2017, la classe exceptionnelle constitue un nouveau débouché de carrière après la hors-classe, répondant à l'allongement de la durée d'activité. Il permettra aux PCEA, PLPA et CPE d'accéder à la hors-échelle A (INM 890 à 972) et aux professeurs agrégés d'accéder à la hors-échelle B (INM 972 à 1 067). Le volume du grade devrait être porté progressivement à 10 % de l'effectif total de chaque corps, en sept ans selon la montée en charge suivante (2,51 % en 2017, 5,02 % en 2018, 7,53 % en 2019, 8,15 % en 2020, 8,77 % en 2021, 9,39 % en 2022 et 10 % en 2023). Elle devrait à terme permettre à environ 40 % des effectifs actuels de la hors-classe d'atteindre cette classe. Le SNETAP-FSU a milité, compte-tenu de la présence des personnels de direction sous statut d'emploi et des effectifs des trois corps, pour un volume du grade de 15 % du corps. Malheureusement l'arbitrage politique rendu n'a pas été favorable aux agents avec seulement 10 %. **Le SNETAP-FSU et ses futurs élu.es paritaires continueront à revendiquer un taux supérieur tant que ne sera pas créée un statut de corps des personnels de direction.**

Cette classe exceptionnelle est accessible selon trois modalités :

vivier 1 : les personnels étant au moins au 3eme échelon de la hors-classe (nouvelle carrière) et justifiant de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 soit en particulier les personnels de direction des EPLEFPA et d'inspection

vivier 2 : les personnels étant au moins au 3eme échelon de la hors-classe (nouvelle carrière) et justifiant de huit années de fonctions exercées au titre de responsabilités particulières ou dans des établissements connaissant des difficultés particulières d'attractivité

vivier 3 : dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles, peuvent également être promus à la classe exceptionnelle au choix, par voie

d'inscription au tableau annuel d'avancement, les CPE et enseignant.es de l'enseignement agricole public qui, ayant atteint au moins le 6e échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière ».

Le SNETAP-FSU fait le constat que les volumes de promotion et les modalités d'accès, calquées sur les pratiques managériales en vogue dans l'administration, sont inadaptés à la structure des corps enseignants et CPE. Ils risquent de ne pas permettre à tous d'atteindre ce grade avant le départ à la retraite. De la même façon, les fonctions retenues créeront de fait des inégalités entre les disciplines, les genres (Femmes/Hommes) ou les corps, ce que le ministère reconnaît lui-même.

LE SNETAP-FSU REVENDIQUE une carrière pouvant être parcourue par toutes et tous sans obstacle de grade. Les modalités d'accès doivent donc être revues au profit d'un accès ouvert à toutes et tous. **C'est une condition impérative d'une réelle amélioration des fins de carrière.**

Le SNETAP-FSU a porté le passage de 20 à 50 % pour le troisième vivier. L'absence d'unanimité des organisations syndicales avec le vote hostile du SGEN-CFDT n'a pas permis de porter davantage cette revendication lors de l'adoption des décrets. **La FSU continuera à porter cet abandon dans l'intérêt des personnels pour permettre à un plus grand nombre d'atteindre ce grade sans condition de « fonction » !**

En l'état et avec le statut d'emploi des personnels de direction, c'est le premier vivier qui risque d'absorber la quasi-totalité des promotions à la classe exceptionnelle. Dans l'attente d'un corps de personnels de direction, **le SNETAP-FSU revendique le passage « hors-quota » de ces personnels dont la carrière d'enseignant ou de CPE demeure inactive.**

Le SNETAP-FSU et ses élu.es paritaires se battent pour que le nombre le plus élevé pos-

sible d'agent promu à la classe exceptionnelle puissent atteindre l'échelon spécial de la classe exceptionnelle! D'ores et déjà, le SNETAP-FSU refuse le principe d'une liste d'aptitude et d'un nouveau contingentement au sein d'un grade déjà contingenté!

Le SNETAP-FSU a obtenu le principe d'un barème national permettant la rotation des promotions, afin que le plus de collègues possible puissent bénéficier de la classe exceptionnelle en vue du départ en retraite.

Le SNETAP-FSU a obtenu que toute candidature d'agents éligibles au vivier 3 soit automatiquement étudiée sans dossier préalable.

Le SNETAP-FSU a obtenu que toutes les facilités soient données aux agents pour constituer leur dossier.

Le SNETAP-FSU a obtenu que les collègues (déjà promus les années précédentes à la classe exceptionnelle) soient remplacés « au fil de l'eau » lors de leur départ à la retraite sur la période septembre/décembre. Cela permet ainsi d'augmenter le nombre de promotions pour une année donnée.

ZOOM

ECHELON SPECIAL (Hors échelon A, HEA)

Les collègues possédant au 31 août au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade de la classe exceptionnelle remplissent les conditions pour accéder au 1er septembre à l'échelon spécial.

Les promotions à l'échelon spécial sont contingentées à hauteur de 20% de l'effectif de la classe exceptionnelle.

Le SNETAP-FSU a obtenu de l'administration de prendre principalement en considération l'ancienneté, en tenant compte du délai de 6 mois pour que l'indice soit retenu dans le calcul de la pension. C'est ainsi qu'est pris en compte l'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe exceptionnelle ainsi que l'ancienneté dans le précédent échelon dans le grade de la hors classe. Nous sommes également vigilants à ce que l'équilibre entre les 3 viviers de promotions soit respecté.

Le reclassement après la promotion

Le passage à l'échelon spécial correspond au passage à la hors-échelle A, soit à l'indice 890 correspondant à un salaire mensuel brut de 4 170,56 €.

Avancement dans l'échelon spécial

Il n'y a pas de reliquat d'ancienneté lors du passage à l'échelon spécial, les collègues accèdent donc tous à l'échelon spécial au 1er échelon quelle que soit leur ancienneté dans le 4ème échelon de la classe exceptionnelle. Le passage d'un chevron à un autre de l'échelon spécial se fait à l'ancienneté.

Chevron de l'échelon spécial	Durée	INM au 01/09/19
1 ^{er} chevron	1 an	890
2 ^{ème} chevron	1 an	925
3 ^{ème} chevron		972

Vivier 2 : les fonctions éligibles

(Arrêté du 27 juillet 2018)

Fonctions occupées en EPL

- Faisant fonction de directeur ou directeur adjoint d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole
- Directeur de centre de formation d'apprentis ou de centre de formation professionnelle et de promotion agricoles
- Directeur d'exploitation agricole ou d'atelier technologique
- Conseillers pédagogiques d'enseignants ou **conseiller professionnel de CPE***
- Référents coopération internationale
- Référents prévention
- Référents auprès des élèves en situation de handicap
- Référents techniques et pédagogiques et animateurs de réseau faisant l'objet d'une désignation par lettre du directeur général de l'enseignement et de la recherche ou de l'autorité académique
- Chargés d'une mission d'intérêt pédagogique et éducatif, s'inscrivant dans le cadre du projet d'établissement et désignés par l'autorité académique sur proposition du chef d'établissement
- Coordinateurs de filière
- Enseignants et CPE exerçant leurs fonctions dans un établissement inscrit dans la liste annuelle arrêtée en application de l'article 2 du décret n°91-166 du 12 février 1991
- **CPE en fonction dans un lycée de petite taille (un seul poste de conseiller principal d'éducation et absence de poste de directeur adjoint) induisant des charges particulières**
- **CPE affectés dans un établissement placé sous co-tutelle du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé de l'agriculture et ne disposant pas d'une dotation en conseiller principal d'éducation de la part du ministère chargé de l'éducation nationale***

* fonctions spécifiques CPE

Fonctions occupées en établissement d'enseignement supérieur

- Enseignants et CPE affectés dans un établissement de l'enseignement supérieur agricole public ou relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Fonctions occupées en administration centrale

- Chef de bureau
- Chargé de mission auprès d'un directeur, d'un chef de service ou d'un sous-directeur
- Chef d'une structure portant l'intitulé de secrétaire général, chef de cabinet ou directeur de cabinet dans une direction générale

Fonctions occupées en services déconcentrés

- Chef de service sous l'autorité du directeur au sein d'une direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, de la direction régionale et interdépartementale d'Ile-de-France ou d'une direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
- Adjoint au chef de service en direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
- -dans les régions composées d'au moins 10 départements ;
- -dans les autres régions créées dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat, si l'agent est affecté sur un site distant de celui où est affecté le chef de service
- Chargé d'inspection de l'apprentissage en application de l'article R. 6251-2 du code du travail
- Chargé de mission auprès d'un secrétaire général pour les affaires régionales
- Fonctions occupées dans le domaine international
- Expert auprès d'une organisation internationale, requérant une expérience diversifiée et des sujétions particulières.
- Directeur d'un groupement d'intérêt public œuvrant dans le domaine international en relation avec les questions agricoles

Autres fonctions équivalentes

- Fonctions équivalentes à celles mentionnées ci-dessus, exercées en position d'activité ou de détachement dans un autre corps ou dans un cadre d'emploi.

Reclassement/ avancement en Hors Classe ENSEIGNANT.ES, CPE

Reclassement / avancement en hors classe				Si accès à la classe exceptionnelle			
Echelon détenu au 1/9/2017 <i>Ancienneté dans cet (Echelon à cette date)</i>	Nouvel échelon au 1/09/2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	Durée du nouvel échelon	Echelon nouveau détenu dans la Hors Classe	Echelon dans la classe exceptionnelle	Durée	
4	→ 3	oui	2 ans 6 Mois	3(<2ans)	→1	2 ans	
5 (< 2ans 6 mois)	→ 4	oui	2 ans 6 Mois	3(>2ans)	→2	2 ans	
				4 (<2ans)			
5 (>2ans 6 mois)	→5	non	3 ans	4 (>2ans)	→3	2 ans 6 m 6 mois	
		oui		5 (< 2 ans 6 m)			
6	→6	oui		5 (>2 ans 6 m)	→4	3 ans	
7		oui		6			
Au 1/1/2021	6 (>3ans)→ 7	sans objet		7			
				1er accès au 5ème échelon de la classe exceptionnelle à compter du 1/09/2018	5	1 ^{er} chevron 2 ^e chevron 3 ^e chevron	1 an 1 an 1 an

Reclassement/ avancement en Hors Classe PROFESSEUR.ES AGREGES.ES

Echelon détenu au 1/09/2017 <i>Ancienneté dans cet (Echelon à cette date)</i>	Durée du nouvel Echelon	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	Durée du nouvel échelon	Echelon nouveau détenu dans la Hors Classe	Echelon dans la classe exceptionnelle	Durée			
3 (<2ans)	→1	oui	2 ans	2	→1	2 ans et 6 mois			
3(>2ans)	→2	non	2 ans						
4 (<2ans)		→3	oui	3 ans	3 (<2ans 6 mois)	→2	1 an		
4 (>2ans)	non		3 (>2ans 6 mois)		3 ^e chevron 2 ^e chevron		1 an		
5 (<3 ans)	→4	oui	1 an	4	→3	1 ^{er} chevron			
5 (>3 ans)		1 ^{er} chevron				sans objet	1 an	1 ^{er} chevron	1 an
		2 ^e chevron				sans objet	1 an	2 ^e chevron	1 an
		3 ^e chevron				sans objet		3 ^e chevron	1 an
6	→4	sans objet		4	→3	1 an			
						3 ^e chevron >1 an			
						3 ^e chevron			



snetap
FSU.

#AGIRCOLLECTIF



#PENSERCOLLECTIF



snetap 
FSU. 
ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN