

CONSULTATION

PPCCR

PARCOURS
PERSONNALISÉ
CARRIÈRES
RÉMUNÉRATIONS

S O M M A I R E

Page 2

- Un protocole cadre
- Rendez-vous salarial
- Rappels
- Calendrier de revalorisation pour la catégorie A

Page 3

- Quelles mesures possibles pour nos professions ?
- La hors-classe pour tous
- Transfert d'une partie des indemnités dans le traitement indiciaire
- Et les contractuels ?

Page 4

- Projections
- Une consultation des personnels pour quoi faire ?
- Dates de la consultation, adresse du site

Après plus d'un an de discussions entre les fédérations de fonctionnaires et la ministre de la Fonction publique, une ultime version d'un projet d'accord sur l'avenir de la Fonction publique est proposée aux organisations syndicales. Ce long processus d'échanges portant sur les recrutements, l'architecture statutaire et les rémunérations a plus d'une fois suscité tensions et colère des représentants des personnels ; le chemin a été long avant d'aboutir au texte conclusif. Les premières propositions de Mme Lebranchu s'inscrivaient dans le cadre des politiques d'austérité mises en œuvre par le gouvernement ; l'action syndicale fortement impulsée par les syndicats de la FSU, l'adresse unitaire des fédérations de fonctionnaires au premier ministre ont permis de faire bouger quelque peu les lignes. La FSU n'a eu de cesse de porter ses revendications sur la reconstruction de la grille, sur un rendez-vous salarial rapide traitant de la valeur du point d'indice et sur des mesures pour tous les agents, contractuels compris. Certaines préoccupations ont trouvé un premier écho, le calendrier a un peu bougé, des améliorations sont prévues notamment en début et fin de carrière et le principe d'un déroulement de carrière complet pour tous est acté ; mais nous restons loin du compte quand on mesure l'effet du gel continu du point d'indice sur notre pouvoir d'achat. Le déclassé salarial de nos professions est un des facteurs de la crise de recrutement.

La FSU comme les autres fédérations de fonctionnaires devra donner son appréciation du projet de protocole avant fin septembre ; en l'absence d'une validation par des organisations représentant une majorité de fonctionnaires, celui-ci serait nul et non avenue et notre situation resterait en l'état. Avant que notre fédération rende son avis, le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU ont souhaité vous donner le contenu du protocole et recueillir votre appréciation. C'est en se fondant sur une consultation des personnels que la décision sera prise ; votre participation sera donc décisive dans le choix que fera la FSU.

Au cas où le protocole serait validé, il constituerait un texte cadre pour l'ensemble des fonctionnaires devant se décliner dans chaque ministère, contraignant le ministère de l'Éducation nationale à prendre des mesures. Les syndicats de la FSU prendront toute leur place dans les discussions dans lesquelles ils porteront les revendications construites avec les personnels.

Quel que soit le résultat, la bataille pour la revalorisation engagée de longue date par le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU devra continuer, pour le dégel du point d'indice, pour une revalorisation de nos métiers.

Frédérique Rolet, cosecrétaire générale du SNES-FSU

Benoît Hubert, secrétaire général du SNEP-FSU

Jérôme Dammerey, cosecrétaire général du SNUEP-FSU



Ont participé à ce 4 pages : Jérôme Dammerey, Anne Féray, Benoît Hubert, Roland Hubert, Xavier Marand, Frédérique Rolet



L'Université Syndicaliste, supplément à L'US n° 753 du 28 août 2015

Le journal du Syndicat national des enseignements de second degré (FSU) :

46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13. Directeur de la publication : Roland Hubert (roland.hubert@snes.edu)

Compogravure : C.A.G., Paris – Imprimerie : SIEP, Bois-le-Roi (77) – N° CP : 0118 5 06386 – ISSN n° 0751-5839



UN PROTOCOLE CADRE

Le protocole d'accord porte sur les trois versants de la Fonction publique : État, territoriale et hospitalière. Il rappelle le rôle du statut des fonctionnaires pour assurer l'égalité de traitement de tous les citoyens et adapter le service rendu aux évolutions de l'action publique, soulignant que la qualité du service repose avant tout sur les compétences et qualifications de ses personnels.

Le premier axe est consacré aux recrutements, à l'architecture statutaire et à l'attractivité des emplois. Le gouvernement propose de renforcer l'unité de la Fonction publique par des règles communes aux trois versants. Il propose aussi des concertations à venir pour réformer l'indemnité de résidence et les dispositifs d'attractivité pour pourvoir les emplois situés dans les territoires les plus difficiles.

Le deuxième axe « améliorer les politiques de rémunération » prévoit de faire passer une partie des indemnités dans le traitement. Sans augmenter le salaire net, cette mesure profite à tous au moment de la retraite. Pour la catégorie A, il s'agira de 9 points.

Les grilles seront revalorisées de 2017 à 2020, pour mieux reconnaître les qualifications. L'accent est mis sur le déroulement des carrières avec l'affirmation du « principe » que tous les fonctionnaires doivent parcourir au moins deux grades ou classes. Enfin, l'objectif de mieux assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est réaffirmé.

Le gouvernement conditionne l'application de ces mesures ainsi qu'un rendez-vous salarial en février 2016 à l'obtention d'un accord majoritaire.



© Clément Martin

Rappels

Nous sommes des fonctionnaires de catégorie A, recrutés dans des corps (certifiés, agrégés, PEPS, PLP, CO-Psy, CPE, chaire sup) par concours ou liste d'aptitude. Certains de ces corps comportent une carrière à deux grades : classe normale et hors-classe (certifiés, agrégés, PEPS, PLP, CPE). Chaque grade est subdivisé en échelons auxquels correspond un nombre de points d'indice fixé par une grille. Le traitement brut est égal au produit du nombre de points d'indice par la valeur du point. Il y a donc deux leviers de revalorisation : le nombre de points par échelon et la valeur du point, qui devrait être régulièrement réévaluée, ce qui n'est pas toujours le cas des indemnités. À ancienneté équivalente, les différences individuelles de traitement sont liées au temps de passage entre les échelons. Notre rémunération globale se compose notamment du traitement brut et de diverses indemnités.

RENDEZ-VOUS SALARIAL



© Daniel Maunoury

Nous l'attendons depuis cinq ans ! Cinq années de gel qui ont conduit à une baisse importante du pouvoir d'achat pour tous les fonctionnaires.

La FSU a obtenu que ce rendez-vous ait lieu au début de l'année 2016. Le protocole prévoit que cette première négociation « sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques ». Il est clair que la négociation doit déboucher sur l'augmentation du point. La FSU sera intransigeante sur ce sujet. C'est

une décision qui va dans le sens que nous souhaitons. Il faudra développer les mobilisations pour obtenir une vraie revalorisation.

Le protocole retient également le principe de négociations tous les trois ans (grilles indiciaires et déroulements de carrière, rémunération indemnitaire et conditions de mise en œuvre) et d'une négociation annuelle pour faire un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales.

Calendrier de revalorisation pour la catégorie A

Extrait du protocole d'accord

« Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Au 1^{er} janvier 2017, la grille sera notamment revalorisée de 4 points d'indice majoré avec la transformation de 166,6 euros [annuels] de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Une seconde étape, en 2018, permettra le versement de 5 points d'indice majoré avec la transformation de 222,2 euros [annuels] de primes en points d'indice (soit 4 points majorés). »

Des points additionnels seront attribués sur l'ensemble de la grille en 2019 et, au 1^{er} janvier 2020, il sera créé un dernier échelon dans le deuxième grade doté de l'indice majoré 821.

QUELLES MESURES POSSIBLES POUR NOS PROFESSIONS ?

Le protocole d'accord présente les mesures de revalorisation sur les grilles types de la filière administrative. Pour la catégorie A, il s'agit du corps des attachés d'administration dont la carrière est construite en trois grades.

BORNAGE INDICIAIRE DES GRADES

Le protocole précise que « *les corps enseignants bénéficieront de revalorisations analogues à celles dont bénéficieront les attachés* ». Plus précisément, « *les bornes indiciaires des deux premiers grades des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration seront transposées (...) aux corps enseignants. Les échelonnements indiciaires seront adaptés aux modalités spécifiques d'avancement* ». Pour les certifiés, PLP, P-EPS et CPE, l'indice (IM⁽¹⁾) du premier échelon sera égal à 390 en 2019⁽²⁾ contre 349 actuellement (+189 € brut mensuel, +11,75 %). Le principe de dérouler une carrière sur au moins deux grades devant « être mis en œuvre », tous devraient terminer leur carrière au moins à l'indice 821 (nouvel indice de fin du 2^e grade). Cela représente pour le traitement de fin de carrière un gain de 4,9 % et de 176 € mensuels bruts. Entre ces bornes, la fixation des indices et de la durée des échelons reste un enjeu de la négociation qui doit s'engager avec le ministère de l'Éducation nationale en cas de signature du protocole. Le SNES, le SNEP, le SNUEP et la FSU continueront de dénoncer les durées exorbitantes des derniers échelons de la classe normale, et la durée d'une carrière à l'ancienneté. Pour les CO-Psy, la création du corps unique des psychologues de l'Éducation nationale permettra d'intégrer les mêmes avancées. Si le protocole n'aborde pas la situation des agrégés en tant que telle, il comporte cependant deux points d'appui. L'indice du premier échelon des agrégés étant 379, porter

Transfert d'une partie des indemnités dans le traitement indiciaire

Le protocole prévoit, sans changer le traitement net, de transférer une partie des indemnités dans le traitement indiciaire. Pour les personnels de catégorie A, cela représente 9 points d'indice sur le traitement brut.

Pour les enseignants, le montant annuel de l'ISOE sera réduit de 400 € ; l'augmentation de 9 points d'indice du traitement indiciaire brut conduira à une augmentation de 400 € du traitement net annuel. Le calcul de la retraite étant fait sur la base du dernier traitement indiciaire, sans prise en compte des indemnités, cette mesure aura pour conséquence, à taux de pension et décote équivalente, d'augmenter la pension de tous ceux qui partiront à la retraite après 2020.

La hors-classe pour tous

Depuis la création de la hors-classe en 1989 pour les corps assimilés à ceux des certifiés et son élargissement pour les professeurs agrégés, le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU n'ont cessé d'agir afin que ce débouché de carrière soit accessible à tous et qu'aucun professeur ou CPE ne parte à la retraite sans avoir atteint le dernier indice de la hors-classe. Cet objectif est en passe d'être atteint.

Le ministère a acté, dans les fiches métier, le principe que tous les professeurs et CPE ont vocation à accéder à la hors-classe. Nationalement, les contingents de promotion permettent la promotion de tous les collègues ayant atteint le 11^e échelon. Mais les politiques académiques de certains recteurs freinent encore ces acquis. Le protocole sera un nouveau point d'appui pour contrecarrer les discours rectoraux en contradiction avec les orientations ministérielles et ainsi faire que tous les personnels ayant une carrière complète bénéficient des acquis de la dernière revalorisation de 1989.



© tuttempy/Fotolia.fr

celui des autres corps à 390 oblige au moins à revoir le bas de la grille. Le deuxième essai à transformer est celui dont la FSU a obtenu l'inscription dans le protocole : la mise en place au second semestre 2016 d'un groupe de travail sur ce sujet avec les signataires du protocole.

LA CRÉATION D'UN TROISIÈME GRADE

Cette proposition reprend celle qui figure dans les conclusions des fiches métiers du ministère de l'Éducation nationale. Le grade créé est un « grade à accès fonctionnel »

(GRAF), dont l'accès aurait dû être réservé aux personnels ayant exercé pendant une durée minimum certaines missions ou exercé dans les écoles et établissements les plus difficiles.

La FSU a souligné que la création d'un grade réservé à une partie seulement de la profession ne pouvait répondre au besoin de revalorisation des corps enseignants. Le protocole comporte désormais des mesures pour tous et l'administration répond aux critiques sur le GRAF par la création d'une deuxième voie d'accès à ce grade, fondée sur le critère de la valeur professionnelle, comme pour n'importe quelle autre promotion de grade selon

Et les contractuels ?

Pour les contractuels, la FSU a demandé que le protocole prévoie une revalorisation de leurs rémunérations. Aucune formulation ne figure dans le texte, l'administration considérant ce point comme une évidence qu'il ne serait pas nécessaire de mentionner. L'intervention syndicale sera déterminante.

le statut général. L'enjeu portera sur le nombre et la définition des critères de promotion ; les syndicats de la FSU sont déterminés à agir comme ils l'ont fait pour que la hors-classe soit accessible à tous. Pour les agrégés, la question est aussi à l'étude.

(1) IM : indice majoré. C'est celui qui figure sur le bulletin de paie et permet d'obtenir le traitement brut, égal au produit du nombre de points par la valeur du point.

(2) 383 en 2017, 388 en 2018.

CONSULTATION PPCR

PROJECTIONS

Pour apprécier les effets qu'auraient les mesures du protocole sur les carrières des enseignants, CPE et CO-Psy, plusieurs approches doivent être exploitées (*voir tableau ci-contre*).

De manière basique, on dispose des bornes et de la durée des grades cibles pour le corps des attachés d'administration.

Cette approche doit être complétée par la détermination du cumul des points d'indice sur un grade ou sur la carrière, sachant que le résultat final sur une carrière dépendra du moment de la carrière où le (ou les) changement(s) de grade intervien(n)ent.

À partir des données du protocole, le parcours du premier grade des attachés d'administration est amélioré de 4,8 %. Le nouveau grade est plus avantageux de 7,8 % que l'actuelle classe normale des corps types enseignants parcourue à l'ancienneté.

S'agissant des carrières enseignantes issues du protocole, on ne peut avoir

Grille A type	IM	Actuel	Protocole 2020	Différence	En %	Durée de référence 2020
1 ^{er} grade	minimum	365	390	25	6,8	26 ans
	maximum	658	673	15	2,3	
2 ^e grade	minimum	434	500	66	15,2	24 ans
	maximum	783	821	38	4,9	
GRAF	minimum	626	655	29	4,6	11,5 ans
	maximum	963	963	0	0	

qu'une estimation. Ne bénéficiant que des mesures sur les fins de carrière, et en fonction des règles de reclassement dans la nouvelle grille, le gain pour un agent en place est généralement inférieur à celui observé sur la grille qui s'applique aux entrants.

Pour un-e enseignant-e de 33 ans avec 8 ans d'ancienneté en 2015, promu à la hors-classe une fois parvenu au 11^e échelon de la classe normale, le gain estimé sur la carrière est

de 2,5 %, compte tenu du transfert prime/point d'indice.

L'amélioration est la même sur la fin de carrière d'un-e enseignant-e parvenu à la hors-classe de son corps en 2015 à 52 ans après 3 ans dans le 11^e échelon de la classe normale et partant à la retraite à 64 ans ; en revanche sa pension de retraite est améliorée de près de 5 % ; pour un taux de pension de 70 %, la pension mensuelle brute est ainsi augmentée de 123 €.

UNE CONSULTATION DES PERSONNELS POUR QUOI FAIRE ?

Les dernières modifications et améliorations de la carrière et de la rémunération des professeurs certifiés, professeurs agrégés, professeurs d'EPS, professeurs de LP, CPE et CO-Psy ont été acquises en 1989. La dernière augmentation de la valeur du point d'indice à, quant à elle, eu lieu en juillet 2010.

Depuis de nombreuses années, le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU revendiquent d'une part une revalorisation de nos grilles de rémunérations et d'autre part celle de la valeur du point d'indice. La dégradation continue de nos conditions de rémunération pèse lourdement sur l'attractivité de nos professions et leur reconnaissance sociale. Elle est ainsi une cause de la crise de recrutement que vit actuellement le second degré.

Les propositions que formule le gouvernement constituent une avancée et devraient avoir un impact pour l'ensemble des personnels, tant en terme de rémunération que sur la retraite. Cependant, même si la plupart vont dans le sens de nos revendications, elles sont d'ampleur limitées et, surtout, le calendrier de mise en œuvre des mesures proposées ne débute pour nos professions qu'en 2017 pour s'achever en 2020. Par ailleurs, le gouvernement conditionne l'application du protocole et toute discussion sur la revalorisation de la valeur du point d'indice à une signature majoritaire.

Sans être dupes de la période électorale qui s'ouvre ni de la poursuite de la politique d'austérité menée par le gouvernement, l'importance de ce dossier pour l'avenir de nos

professions exige de se prononcer sur le fond du protocole. Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU ont donc décidé de mener le débat en engageant une vaste consultation des personnels afin de valider avec eux la stratégie à adopter tant par rapport aux propositions formulées dans ce protocole que par rapport à la stratégie de mobilisation à mettre en place. Devons-nous valider ces avancées ou considérer qu'elles ne vont pas suffisamment loin ? Devons-nous considérer que le conditionnement sur la négociation sur le point d'indice est inadmissible ou qu'il peut constituer une ouverture à saisir et sur laquelle il faut construire des mobilisations pour peser ? Autant de questions majeures auxquelles nous vous proposons de répondre dans ce questionnaire.

CONSULTATION DISPONIBLE SUR

www.consultppcr.fr

du 31 août au 11 septembre 2015