

## Les changements: côté salaires...

Ils sont liés aux mesures de revalorisation successives qui entreront en vigueur progressivement jusqu'en 2020: hausse du nombre de points d'indice dans les échelons, revalorisation de la valeur du point, hausse des cotisations retraites...

Valeur des échelons en net approché (zone 3)						
Situation actuelle		Situation post PPCR				
Echelon	Salaires actuels	Echelon	Salaires			
			janv-17	sept-17	janv-18	janv-19
1	1 322 €	1		1 444 €	1 444 €	1 452 €
2	1 424 €	2	1 435 €	1 646 €	1 646 €	1 646 €
3	1 636 €	3	1 651 €		1 661 €	1 672 €
4	1 685 €	4	1 700 €		1 711 €	1 722 €
5	1 734 €	5	1 750 €		1 760 €	1 779 €
6	1 769 €	6	1 795 €		1 806 €	1 840 €
7	1 875 €	7	1 901 €		1 912 €	1 943 €
8	2 011 €	8	2 037 €		2 050 €	2 088 €
9	2 147 €	9	2 174 €		2 187 €	2 213 €
10	2 318 €	10	2 333 €		2 347 €	2 362 €
11	2 492 €	11	2 499 €		2 514 €	2 530 €

  

Echelon	Salaires actuels	Echelon	Salaires			
			janv-17	janv-18	janv-19	janv-20
1	1 875 €	1	1 939 €	-	-	-
2	2 121 €	2	2 143 €	2 156 €	2 213 €	2 213 €
3	2 276 €	3	2 299 €	2 313 €	2 343 €	2 343 €
4	2 431 €	4	2 454 €	2 469 €	2 511 €	2 511 €
5	2 632 €	5	2 655 €	2 671 €	2 690 €	2 690 €
6	2 806 €	6	2 829 €	2 846 €	2 873 €	2 873 €
7	2 965 €	7	2 988 €	3 006 €	3 036 €	3 036 €
						3 093 €

  

Echelon	Salaires sept-17
2	2 766 €
3	2 918 €
4	3 128 €
1er chevron	3 356 €
2e chevron	3 490 €
3e chevron	3 669 €



base : valeur du point d'indice actuelle jusque janvier 2018 et valeur prévue en février 2017  
la hausse des cotisations retraites chaque 1er janvier jusqu'en 2020 est intégrée au calcul  
Réunions d'information syndicale du SNUipp-FSU de l'Ardèche - Janvier/Février 2017  
Page 2

## ...et côté déroulé de carrière

Le principe d'une cadence unique est instauré sauf lors des passages au 7ème et 9ème échelons, lors du passage à la hors classe et à la classe exceptionnelle.

Durée de la carrière						
Situation actuelle			Situation future			
Echelon	Durée d'échelon actuelle			Echelon	Durée d'échelon future	
	Grd Choix	Choix	Anc		avec accélération	sans accélération
1	0,25			1	1	
2	0,75			2	1	
3	1			3	2	
4	2	2,5	2,5	4	2	
5	2,5	3	3,5	5	2,5	
6	2,5	3	3,5	6	2	3
7	2,5	3	3,5	7	3	
8	2,5	4	4,5	8	2,5	3,5
9	3	4	5	9	4	
10	3	4,5	5,5	10	4	
11				11		

  

Echelon	Durée d'échelon actuelle	Echelon	Durée d'échelon future
2	2,5	2	2
3	2,5	3	2,5
4	2,5	4	2,5
5	3	5	3
6	3	6	3
7		7	

  

Echelon	Durée d'échelon future
2	2
3	2,5
4	3
1er chevron	1
2e chevron	1
3e chevron	1

Réunions d'information syndicale du SNUipp-FSU de l'Ardèche - Janvier/Février 2017  
Page 3

## Changement 2: les rendez-vous de carrière (suite page 1)

L'objectif est de « reconnaître la valeur professionnelle ».

Il y aura quatre rendez-vous au cours de la carrière. Ils seront déterminants pour l'accélération de carrière d'une année aux 6ème et 8ème échelons de la classe normale, au moment de l'accès à la hors-classe et de l'accès à la classe exceptionnelle.



Le projet initial du ministère prévoyait la rédaction d'un bilan professionnel par l'enseignant et adressé à l'IEN 15 jours avant sa visite. Confortés par les résultats de sa consultation auprès des professeurs des écoles, le SNUipp-

FSU est intervenu pour refuser le bilan professionnel, un outil artificiel servant d'autoévaluation et risquant de déterminer en amont le résultat de l'évaluation avant même la visite de l'IEN. Le ministère nous a entendus et a renoncé à demander ce bilan.

### Et l'avancement ?

Actuellement, avec les trois rythmes d'avancement, la durée théorique de carrière (passage du 1<sup>er</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon) dure de 20 à 30 ans. **Ce qui change: le principe est celui d'une cadence unique d'avancement sauf aux 6ème et 8ème échelons où 30% des enseignants bénéficient d'une accélération de carrière d'un an.** Suite aux rendez-vous de carrière, c'est l'IA-DASEN qui attribuera l'avis qui permettra aux enseignants concernés cette accélération, après l'avis de la CAPD. Désormais, le passage du 1<sup>er</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon pourra durer de 24 à 26 ans.



Le SNUipp-FSU revendique une déconnexion complète de l'inspection et du déroulement de carrière. Il a insisté sur la nécessité de pouvoir établir un tableau d'avancement en fonction d'un barème basé sur des éléments objectifs. Pour autant, le ministère a refusé de transformer cette grille en un barème chiffré pour les deux premiers rendez-vous de carrière. Or, comment départager les avis s'il y a plus de 30% de « très favorables » ? Ou comment « piocher » au sein des avis « favorables » lorsqu'il y aura moins de 30% de « très favorables » ?

### Rendez-vous de carrière: mode d'emploi

#### La préparation

- L'IEN envoie à l'enseignant un guide sur le rendez-vous de carrière.
- Chaque enseignant et chaque IEN est informé en juin de la programmation du rendez-vous de carrière qui le concerne.
- Les inspections sont programmées d'octobre à mai : l'enseignant est prévenu un mois à l'avance de la date de la visite.

#### L'inspection

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

#### Le compte-rendu d'évaluation

Il est rédigé par l'IEN qui complétera une grille nationale de onze compétences évaluées selon quatre appréciations possibles

(à consolider, satisfaisant, très satisfaisant ou excellent) et une appréciation littéraire. L'enseignant pourra y apporter par écrit ses observations.

#### L'appréciation finale

Elle est émise par l'IA-DASEN qui s'appuie sur l'avis de l'IEN.

#### La note est supprimée.

#### Les voies de recours

L'enseignant pourra demander la révision de son appréciation finale de la valeur professionnelle. En cas de réponse défavorable de l'IA-DASEN, il pourra saisir la CAPD. Une CAPD sur les demandes de révision se tiendra préalablement à la CAPD pour l'avancement différencié. L'appréciation finale pourrait théoriquement être modifiée.

## Carrière évaluation: qu'est ce qui change ?



Jusqu'en 2020, des changements de rémunération et de modalités d'évaluation sont programmés. Ils font suite à la mise en application du Protocole Parcours Carrières et Rémunérations (PPCR). Tout au long des discussions, le SNUipp-FSU, en lien avec la profession, est intervenu pour obtenir le maximum d'avancées (retrait du bilan professionnel, égalité hommes-femmes...). Si des changements sont notables, des progrès, notamment côté salaires, sont encore indispensables. Pour que chacun puisse analyser les nouveautés opérés dans le cadre des réunions d'information syndicale, nous avons le plaisir de mettre à ta disposition ce document récapitulatif.

Les délégués du personnel du SNUipp-FSU Ardèche

Elvire BOSC - Jimmy SANGOUARD - Houria DELBOSC - Cécile BRUNON  
Stéphanie ROUSSEAU - André HAZEBROUCQ - Joël DESCHAUX - Chantal BALAY

### Deux changements côté évaluation

Comme le confirmait l'enquête du SNUipp-FSU d'octobre 2016, la forme actuelle d'évaluation est rejetée par une majorité des collègues car ressentie comme infantilisante, stressante, injuste parfois avec une fréquence, une durée et des conditions d'inspection très variables. A partir de janvier 2017, et progressivement, l'évaluation professionnelle comportera deux modalités.

#### Changement 1: L'accompagnement des enseignants

L'objectif est de permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques. Cet accompagnement pourra être individuel ou collectif et répondre aux besoins exprimés par les enseignants ou repérés lors d'une visite.

##### L'accompagnement collectif

Il peut porter sur plusieurs points: conception et mise en œuvre de projets, évolution des pratiques, explicitation des orientations nationales, aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves, identification des besoins de formation. **Les équipes arrêtent, le cas échéant, les modalités d'un compte-rendu.**

##### L'accompagnement individuel

Il se fait à la demande de l'enseignant ou de l'IEN à tout moment de la carrière. Il prend la forme d'une visite dans la classe suivie d'un entretien. Il est destiné à développer les compétences professionnelles, repérer les besoins en formation, remédier aux difficultés rencontrées, favoriser la mobilité professionnelle. **Cet accompagnement individuel, progressif est conçu dans un esprit de formation et de valorisation.** Il fera l'objet « en tant que de besoin » d'une restitution formalisée à l'enseignant.

Pour le SNUipp-FSU, cela ne pourra se concrétiser que si les moyens budgétaires alloués à la formation sont à la hauteur des besoins et si une véritable relation de confiance s'instaure entre l'enseignant et l'IEN. Le SNUipp s'interroge sur le fait qu'un même IEN puisse être, pour un collègue ou une équipe, à la fois accompagnateur et « inspecteur » lors des rendez-vous de carrière. Il est nécessaire qu'accompagnement et rendez-vous de carrière soient déconnectés.

SUITE PAGE 4