



# Revalorisation des rémunérations des personnels enseignant-e-s, d'éducation et Psychologues : Une revalorisation en trompe-l'œil !

La CGT dans l'enseignement public, c'est la CGT Éduc'action. La CGT est la première confédération syndicale de France.

La CGT Éduc'action syndique les enseignant-e-s depuis 1907 et tous les personnels de l'éducation (personnels administratifs, de santé, sociaux, des laboratoires...) depuis 2011 dans un seul syndicat. Que vous soyez AED, CUI, Instituteur, PE, PLP, CPE, COP, certifié, agrégé, administratif, personnel de santé ou des services sociaux, personnel de labo..., vous pouvez adhérer à la CGT Éduc'action et construire, avec nous, une école qui forme et émancipe.

Vous pouvez lutter avec nous contre des réformes qui dégradent constamment le Service Public d'Éducation et donc nos conditions de travail ainsi que les conditions de réussite des élèves.

Vous retrouvez les militant-e-s et élu-e-s de la CGT Éduc'action dans les écoles, les collèges, les lycées généraux, technologiques et professionnels, dans les EREA, SEGPA, les services administratifs.

Confrontés aux mêmes difficultés que vous, ils ont fait le choix d'un syndicalisme unitaire, non corporatiste, confédéré et démocratique.

Le Ministère communique à grand renfort de publicité sur la soi-disant revalorisation des rémunérations des personnels enseignant-e-s, d'éducation et psychologues qui devrait s'échelonner du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Mais qu'en est-il en réalité ?



## Sommaire

Page 2 : Les annonces ministérielles

Pages 3 à 5 : Le détail des mesures

Page 6 : Les rendez-vous Carrière

Pages 7 à 10 : Les Comparatifs

Page 10 : Nos conclusions

Page 11 : La CGT Éduc'action revendique !

Page 12 : Bulletin de syndicalisation

## D'autres infos en ligne :



web



**La Ministre, dans son adresse aux personnels,** mentionne :

*« Désormais, les carrières seront mieux rémunérées et mieux accompagnées.*

*Nous revoyons ainsi tous les échelons de la grille afin que tous les enseignants, de leur recrutement à la fin de leur carrière, en voient les bénéfices. Cet effort, conduit dans le cadre du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations de la fonction publique se déploiera sur les trois prochaines années : il se traduira concrètement dès le premier janvier 2017 et représentera au total un milliard d'euros, dont près de la moitié dès 2017.*

*L'avancement sera régulier et transparent. Cela nous permet de repenser l'évaluation des enseignants pour mettre en place une véritable politique de développement des compétences et de gestion des ressources humaines à l'échelle d'une carrière. Conseiller, accompagner, former les enseignants, reconnaître et valoriser leur parcours et leur engagement au service de l'École de la République, voilà quels doivent être nos objectifs.*

*Pour cela, ils bénéficieront de rendez-vous réguliers au cours de leur carrière, qui leur permettront de bénéficier de possibilités d'accélération dès la classe normale et d'accéder dans le déroulement normal de leur carrière à la hors-classe. À travers la création d'un troisième grade, la classe exceptionnelle, nous ouvrons par ailleurs de nouvelles perspectives pour reconnaître et valoriser leur parcours et leur engagement au cours de la carrière.*

*À l'heure où notre pays se tourne toujours plus vers son École, je veux croire que cette revalorisation permettra aussi de rappeler à quel point l'engagement des enseignants et des personnels de l'éducation nationale est précieux pour notre avenir. »*

**Si ces annonces peuvent paraître intéressantes,** la réalité en est tout autre !

En effet, après avoir étudié différentes situations de déroulement de carrière dans le nouveau contexte proposé (voir ci-après), il s'avère que de nombreux personnels seront laissés sur le bord du chemin.

Pire, certains qui avaient jusqu'à présent un parcours de carrière au plus rapide, risquent de se trouver pénalisés avec le nouveau rythme d'avancement par échelon, même en ayant un indice de rémunération plus élevé. Le passage annoncé automatique au 2<sup>ème</sup> grade (Hors classe) ne sera possible qu'après avoir, au minimum, 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon (actuellement, être au 7<sup>ème</sup> suffisait) et surtout, son intégration plus ou moins rapide restera toujours assujettie à la manière de servir au regard d'un rendez-vous carrière, non défini pour l'instant.

Quant à l'accès au 3<sup>ème</sup> grade (classe exceptionnelle), il ne sera réservé qu'à 10% de l'effectif d'un corps, dont 8% ayant rempli des fonctions ou missions particulières (Directeur d'école, DDFPT – ex Chef de travaux, formateur...). En définitive, même s'il ne veut pas dire son nom, ce grade est un grade à accès fonctionnel, que la CGT a toujours combattu.

**Pour toutes ces raisons, la CGT Educ'action est opposée à ce nouveau cadre appelé à définir les rémunérations des personnels enseignants, d'éducation et psychologues. Elle demande que de véritables négociations PPCR soient mises en œuvre dans la fonction publique, afin que soit prise en compte la perte du pouvoir d'achat subie par les personnels depuis de nombreuses années, en revalorisant, en conséquence, la valeur du point d'indice (le point a décroché de près de 14% depuis 2000). Dans l'attente, elle demande le versement immédiat de 400 € à toutes et à tous. Elle revendique, l'intégration de l'ensemble des primes et indemnités dans le salaire de base.**

**Enfin, elle exige une totale déconnexion de la rémunération avec l'évaluation. Ainsi la subjectivité des évaluateurs, ne pourrait plus avoir d'incidence sur le déroulement de carrière d'un agent.**

# Les principes associés à la rénovation des carrières affichés par le MEN

## Le détail des mesures :

Dans le cadre des principes retenus par le protocole *Parcours professionnels, carrières et rémunération* (PPCR) pour les corps de catégorie A type et compte tenu des spécificités propres aux corps enseignants, d'éducation et psychologues, il est proposé de **rénover et de revaloriser les grilles des professeurs des écoles, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP** et celle des agrégés sur la base des principes suivants :

*La carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues se déroulera sur un grade de recrutement (classe normale) et un grade normal d'avancement (hors classe). Les perspectives de carrière sont complétées par une classe exceptionnelle, nouveau grade de promotion créé à partir de septembre 2017, dont l'accès sera conditionné sur le modèle d'un grade à accès fonctionnel de personnel administratif de catégorie A.*

## I - Bornes indiciaires et revalorisation

Les bornes indiciaires des grilles rénovées des PE, certifiés, PEPS, PLP, CPE et PsyEn sont fixées en référence au protocole PPCR, soit une rémunération garantie sur deux grades, de début de carrière équivalente à l'indice majoré 390 pour se terminer, en fin de carrière, à l'indice 821 au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (hors agrégés). Cette revalorisation s'étalera progressivement dans le temps, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (voir grilles ci-dessous). 9 points d'IM par échelon à horizon 2018, correspondent au principe de conversion primes/points. Pour les enseignants, ce sera certainement la partie fixe de l'ISOE (personnels du 2<sup>nd</sup> degré) et l'ISAE (personnels du 1<sup>er</sup> degré), qui seront impactées par cette intégration (\*).

**Modernisation et revalorisation des carrières enseignantes**  
ENSEIGNANTS PROFESSEURS DES ECOLES, CERTIFIES, PEPS, PLP, CPE et COP

GRILLE 2016						MONTEE EN CHARGE						GRILLE CIBLE 2020																	
Hors Classe						2017: Création GRAF						Classe Exceptionnelle																	
Ech.	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade		Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2020/2016										
7	783	42		16															15										
6	741	46	3	13															23										
5	695	53	3	10															22										
4	642	41	2,5	7,5															20										
3	601	41	2,5	5															26										
2	560	65	2,5	2,5															23										
1	495		2,5																30										
Classe Normale						2017: Reclassement à l'échelon -1						Classe Normale																	
Ech.	IM	Gain ind. entre éch.	Gd Chxk	Chxk	Anc	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2020/2016										
11	658	46																	15										
10	612	45	3	4,5	5,5														17										
9	567	36	3	4	5														23										
8	531	36	2,5	4	4,5														26										
7	495	28	2,5	3	3,5														24										
6	467	9	2,5	3	3,5														25										
5	458	13	2,5	3	3,5														18										
4	445	13	2	2,5	2,5														16										
3 (titu)	432	56																	16										
2 (stage)	376	27		0,75	1														9										
1 (stage)	349			0,25															14										
Taux montée en charge						2017						2018						2019						2020					
						45%						74%						97%						100%					

\* 30% des enseignants bénéficieront à ces échelons d'un avancement accéléré de 1 an. Durée cumulée minimale dans le grade de 24 ans

(\* ) Nous verrons ci-après, que sur une carrière complète, étalée sur 40 ans, la revalorisation apparente est beaucoup moins évidente !

## La grille des agrégés évolue selon des principes et modalités analogues (voir ci-dessous)

Modernisation et revalorisation des carrières enseignantes  
ENSEIGNANTS AGREGES

GRILLE 2016						MONTEE EN CHARGE						GRILLE CIBLE 2020					
Hors Classe						<div style="text-align: center;">2017 Création OPAF</div>						<div style="text-align: center;">2020</div>					
												<div style="text-align: center;">2020</div>					
Ech.	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade		Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain ind. / éch. 2020/2016			
HeA2	963	47				4	957			5	972	0	972	0			
HeA2	919	35				4	920			5	925	0	925	0			
HeA1	881	60		14		4	885			5	890	0	890	0			
5	821	38	4	10		4	825			5	830	0	830	0			
4	783	49	2,5	7,5		8	791			5	795	4	800	0			
3	734	38	2,5	5		10	744			5	749	4	800	0			
2	698	38	2,5	2,5		10	706			5	710	4	800	0			
1	658		2,5			21	679					8	757	0			
Classe normale						<div style="text-align: center;">Reclassement à l'échelon -1</div>						<div style="text-align: center;">+5 ans conversion primes/points</div>					
												<div style="text-align: center;">+5 ans conversion primes/points</div>					
Ech.	IM	Gain ind. entre éch.	Gd Choix	Anc	Durée grade (choix)	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain ind. / éch. 2020/2016			
11	821	38			26	4	825			5	830	0	830	0			
10	783	49	3	4,5	21,5	8	791			5	795	4	800	0			
9	734	30	3	4	17,5	11	745			5	750	7	757	0			
8	684	49	2,5	4	13,5	11	695			5	700	10	710	0			
7	635	42	2,5	3	10,5	11	646			5	651	8	659	0			
6	593	32	2,5	3	7,5	11	604			5	609	9	618	0			
5	561	35	2,5	3	4,5	8	599			5	574	5	579	0			
4	528	37	2	2,5	2	8	534			5	539	3	542	0			
3 (titu)	489	53		1	1	8	497			5	502	11	513	0			
2 (stage)	438	57		0,75	1			4	493			5	498	0			
1 (stage)	379			0,25		7	443			5	448	2	450	0			
Classe Normale						<div style="text-align: center;">Reclassement à l'échelon identique</div>						<div style="text-align: center;">+5 ans conversion primes/points</div>					
												<div style="text-align: center;">+5 ans conversion primes/points</div>					
Ech.	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade	Gain ind. / éch. 2020/2016	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain IM	IM	Gain ind. / éch. 2020/2016			
11	830	30		26	0	4	800			5	800	0	800	0			
10	800	43	4	22	17	8	757			5	757	4	761	0			
9	757	47	4	18	23	8	710			5	710	10	710	0			
8	710	51	3,5 *	14,5	28	8	659			5	659	8	659	0			
7	659	41	3	11,5	24	8	618			5	618	9	618	0			
6	618	39	3 *	8,5	25	5	579			5	579	5	579	0			
5	579	37	2,5	6	18	4	542			3	542	3	542	0			
4	542	29	2	4	16	3	513			11	513	15	513	0			
3	513	15	2	2	24	2 (titu)	468			1	468	1	468	0			
2 (stage)	450		1		14	1 (stage)	450			1	450	1	450	0			

\* 30% des enseignants bénéficieront à ces échelons d'un avancement accéléré de 1 an. Durée cumulée minimale dans le grade de 24 ans

## II - Durées des grades, des échelons et cadences d'avancement

### Classe normale

Une cadence unique est mise en place permettant un déroulement de la classe normale (CN) linéaire sur 26 ans, durée de référence des corps A type, dans le cadre du protocole PPCR. Les durées d'échelon sont fixées entre celles antérieures du choix et du grand choix, selon l'échelon considéré.

Aux échelons 6 et 8 de la CN, un avancement accéléré bénéficie à 30% des personnels de chacun de ces échelons. Il permet une accélération d'une année à chaque fois.

La durée de la CN qui résulte de ces paramètres est en moyenne de 25,4 ans.

**Auparavant, un avancement au grand choix dans la classe normale, ne s'étalait que sur une durée de 20 ans !**

### Hors classe

La carrière hors classe (HC) des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues évoluant sur une grille équivalente à celle des certifiés, se déroulera linéairement sur 15 ans. Compte tenu de modalités inchangées de reclassement lié au passage hors classe, 13 ans sont nécessaires pour atteindre le dernier échelon de la HC créé en 2020 lorsque l'accès HC se fait à partir du 9ème échelon de la CN avec 2 années d'ancienneté.

**Auparavant, l'avancement dans la hors classe, s'étalait sur une durée de 16 ans, mais ce grade était potentiellement accessible dès le 7<sup>ème</sup> échelon, sans ancienneté requise !**

### Modalités d'accès à ce grade

La plage d'accès à la hors classe est positionnée à 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale des grilles équivalentes à celle des certifiés et de la grille des agrégés à compter du 1er septembre 2017, donc dès la campagne de promotion 2017-2018.

Les taux promus / promouvables seront fixés afin de garantir à compter de la campagne de promotions 2017-2018 le maintien du flux d'accès actuel à la hors classe et de **poursuivre l'objectif de convergence du taux applicable aux professeurs des écoles avec celui des enseignants du 2nd degré**. Cet objectif de convergence des taux concernera également le corps des PsyEN selon des modalités qui tiendront compte des situations de départ dans les corps concernés par l'intégration.

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. Les taux d'avancement à fixer garantiront des déroulements de carrière correspondant à la durée effective de l'activité professionnelle et permettront d'atteindre les indices de traitement les plus élevés de la hors classe.

### III – Modalités de reclassement

#### Classe normale

Les personnels appartenant à la classe normale (CN) seront reclassés, à identité de grade, à l'échelon équivalent avec conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

#### Hors classe

Compte tenu de l'accélération de carrière hors classe (HC), les personnels appartenant à celle-ci seront reclassés, à identité de grade, à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur avec conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

**Ce reclassement tiendra compte des promotions prononcées dans l'ancienne grille au titre de l'année 2017 (campagne de promotion 2016-2017).**

Règle commune CN et HC : Si l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine est supérieure à la durée de l'échelon d'accueil, le reclassement se fera à l'échelon supérieur sans ancienneté.



### IV - Création d'un 3ème grade en 2017 : la classe exceptionnelle

Un 3ème grade, dénommé « Classe exceptionnelle », est **créé à partir de septembre 2017** dans chacun des corps évoluant sur une grille équivalente à celle des certifiés et du corps des agrégés.

Ce grade culminant en HeA sera accessible à partir du 3ème échelon de la nouvelle grille hors classe pour les PE, certifiés, PEPS, PLP, CPE et COP ayant exercé des missions ou responsabilités identifiées ou ayant exercé dans des conditions difficiles, et à partir du dernier échelon de la hors classe pour les autres enseignants au titre de leur parcours professionnel selon des modalités d'appréciation de celui-ci à définir.

La promotion en classe exceptionnelle se fera sur la base de :

- 80% des promotions au titre de l'exercice, pendant 8 ans au cours de leur carrière, de missions ou responsabilités identifiées notamment dans le cadre des GT métiers (directeur d'école, CP, DDFPT, DCIO, formateur, exercice dans l'enseignement supérieur) ou d'exercice de leurs fonctions dans des conditions difficiles (éducation prioritaire) ;
- 20% des promotions au titre du parcours.

Le dispositif montra progressivement en charge pour atteindre à terme un contingent de 10% des effectifs des corps.

L'échelon spécial en HeA de la classe exceptionnelle représente à terme 20% des effectifs du grade.

Pour les agrégés, la classe exceptionnelle culmine en HeB.

*Comme on peut le constater, l'accès à ce 3<sup>ème</sup> grade ne sera réservé qu'à une toute petite partie des membres d'un corps ayant, pendant 8 ans, en cours de carrière, occupé des fonctions particulières ou ayant exercé dans des établissements difficiles (8%). Seulement 2% des autres collègues auront la possibilité d'accéder à ce grade.*

*La CGT-Éduc'action est farouchement opposée à ce mode d'accès dans la mesure où 90 % des collègues en seront irrémédiablement exclus.*

### V – Calendrier de mise en œuvre

Les grilles indiciaires sont revalorisées selon l'échéancier fixé dans les grilles de la page 2. Cet échéancier comporte :

- Deux étapes de revalorisation indiciaire, hors conversion primes/points, dont la première intervient au 1er janvier 2017 dans le cadre des grilles actuelles et la seconde au 1er janvier 2019 ;
- Deux étapes de conversion primes/points en 2017 et 2018 ;
- Un **reclassement dans la carrière rénovée au 1er septembre 2017**.

Des groupes de travail auront lieu en juin et juillet au MEN, pour discuter de la transposition des mesures aux autres corps enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés selon des modalités tenant compte de leurs spécificités, du 3ème grade et de l'évaluation.

## Les rendez-vous Carrière

Selon le ministère, actuellement, le lien entre l'appréciation notée de la valeur professionnelle des enseignants et leur avancement dans la carrière cristallise les critiques. Le processus est jugé trop aléatoire, inéquitable, centré sur une gestion administrative de la carrière, au détriment d'une véritable logique de développement des compétences et de gestion des ressources humaines (engagement, formation et progression professionnels).



A ce système complexe et trop administratif

**se substituerait de véritables rendez-vous de carrière permettant d'objectiver la valeur professionnelle et sa reconnaissance en termes d'accélération ou de promotion de carrière.**

Pour favoriser la transparence et l'équité de l'appréciation de la valeur professionnelle, il convient **d'élaborer un référentiel commun sur la base de critères simples**, qui s'appuie à la fois sur les compétences professionnelles attendues des métiers du professorat et de l'éducation ([arrêté du 1er juillet 2013](#)) et sur les activités conduites, les missions exercées ou les responsabilités prises par les enseignants.

Cette appréciation fondée sur la base de critères nationaux connus de tous serait substituée à la notation.

Dans le cadre de la carrière rénovée, quatre rendez-vous de carrière, avec les acteurs de l'évaluation, sont identifiés au cours desquels un avancement d'échelon ou de promotion de grade différencié peut être proposé pour reconnaître et valoriser le parcours et l'engagement professionnels : deux accélérations de carrière possibles au 6ème et 8ème échelons de la CN (soit un **premier rendez-vous après environ 7 ans de carrière** et un **deuxième rendez-vous aux alentours de 12-13 ans de carrière**), la temporalité du passage HC (soit **troisième rendez-vous de carrière, à partir du 9ème échelon de la classe normale**) et la possibilité d'accès à la classe exceptionnelle (**quatrième rendez-vous au cours de la hors classe**).

**Ces rendez-vous de carrière s'appuieront sur un bilan professionnel approfondi**, objectivé et comportant des appréciations motivées du ou des évaluateurs, selon des éléments de cadrage à construire. Les modalités de la participation de l'enseignant lui-même à la construction de ce bilan pourraient être étudiées.

*Si l'on peut se féliciter de l'arrêt du mode actuel d'évaluation (injuste, partial, inégalitaire, infantilisant...) on peut tout de même s'interroger sur ce que pourra être le nouveau référentiel commun d'évaluation qui sera mis à disposition des évaluateurs. A priori, pour les enseignants du second degré il devrait y avoir un regard croisé entre l'inspecteur et le chef d'établissement...*

*Mais pour l'instant, nous ne connaissons ni les tenants, les aboutissants de ce nouveau mode d'évaluation. Quels recours les personnels auront-ils en cas de contestation, par exemple ? Les groupes de travail se tiendront sur ce sujet et devraient théoriquement nous en dire plus...*

Retrouvez en ligne les infos mises à jour :

**www.unsen.cgt.fr**



web

# Les comparatifs de la CGT entre nouvelles et anciennes grilles sur un déroulement de carrière

## 1<sup>er</sup> comparatif :

Comparatif rémunérations Certifiés et corps assimilés entre grilles actuelles et nouvelles grilles proposées par le MEN applicables en 2020



Grilles actuelles  
1<sup>ER</sup> GRADE (classe normale) :

IM mensuel au 1er juin 2016: 4,6302917

ECH	GC	CH	AN	IB	IM	BRUT/MOIS au 01/06/2016
1	-	0,25	3 mois	379	348	1 615,97 €
2	-	0,75	9 mois	423	376	1 740,99 €
3	-	1	1 an	501	432	2 000,29 €
4	2 ans	2,5	2 ans - 6 mois	518	445	2 060,48 €
5	2 ans - 6 mois	3	3 ans - 6 mois	539	458	2 120,67 €
6	2 ans - 6 mois	3	3 ans - 6 mois	550	467	2 162,35 €
7	2 ans - 6 mois	3	3 ans - 6 mois	587	495	2 291,99 €
8	2 ans - 6 mois	4	4 ans - 6 mois	634	531	2 458,68 €
9	3 ans	4	5 ans	682	567	2 625,38 €
10	3 ans	4,5	5 ans - 6 mois	741	612	2 833,74 €
11				801	658	3 046,73 €

ZEME GRADE (Hors classe) :

ECH	AN	IB	IM	BRUT/MOIS au 01/06/2016
1	2 ans - 6 mois	587	495	2 291,99 €
2	2 ans - 6 mois	672	560	2 592,96 €
3	2 ans - 6 mois	726	601	2 782,81 €
4	2 ans - 6 mois	780	642	2 972,65 €
5	3	850	695	3 218,05 €
6	3	910	741	3 431,05 €
7		966	782	3 625,32 €



Grilles cibles en 2020  
1<sup>ER</sup> GRADE (Classe normale) :

IM mensuel au 1er février 2017 : 4,686025

ECH	Durée	Durée réduite	IM	BRUT/MOIS avec valeur IM 01/02/2017	# €/MOIS	% augmentation	Augmentation réelle par échelon	% augmentation réelle
1	1 an	1 an	390	1 827,55 €	211,58 €	13,09%	169,40 €	10,48%
2	1 an	1 an	441	2 066,54 €	325,55 €	18,70%	283,37 €	16,28%
3	2 ans	2 ans	448	2 099,34 €	99,05 €	4,95%	56,88 €	2,84%
4	2 ans	2 ans	461	2 160,26 €	99,78 €	4,84%	57,60 €	2,80%
5	2 ans - 6 mois	2 ans - 6 mois	476	2 230,55 €	109,87 €	5,18%	67,70 €	3,19%
6	3 ans	2 ans	492	2 305,52 €	143,18 €	6,62%	101,00 €	4,67%
7	3 ans	3 ans	519	2 432,05 €	140,05 €	6,11%	97,88 €	4,27%
8	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	557	2 610,12 €	151,43 €	6,16%	109,26 €	4,44%
9	4 ans	4 ans	600	2 784,75 €	139,38 €	5,31%	97,21 €	3,70%
10	4 ans	4 ans	629	2 847,51 €	113,77 €	4,01%	71,60 €	2,53%
11			673	3 153,69 €	106,96 €	3,51%	64,79 €	2,13%
				Moyenne :		7,14%	Moyenne :	5,21%

ZEME GRADE (Hors classe) :

ECH	Durée	IM	BRUT/MOIS avec valeur IM 01/02/2017	# €/MOIS	% augmentation	Augmentation réelle par échelon	% augmentation réelle
1	2	590	2 784,75 €	472,76 €	20,63%	430,59 €	18,79%
2	2	624	2 924,08 €	331,12 €	12,77%	288,94 €	11,14%
3	2,5	668	3 130,26 €	347,46 €	12,49%	305,29 €	10,97%
4	2,5	715	3 350,51 €	377,86 €	12,71%	335,69 €	11,29%
5	3	763	3 575,44 €	357,38 €	11,11%	315,21 €	9,80%
6	3	806	3 776,94 €	345,89 €	10,08%	303,72 €	8,85%
7 (IM proposé en 2020)		821	3 847,23 €	221,71 €	6,12%	179,53 €	4,95%
				Moyenne :	12,27%	Moyenne :	10,83%
				Augmentation moyenne sur les 2 grades :	9,31%		7,54%

Nous pouvons constater, qu'en effet, à l'horizon 2020, les **rémunérations mensuelles** des personnels par échelon, dans la classe normale et la Hors classe, seront effectivement augmentées. Une plus forte hausse est à constater sur les deux premiers échelons de la classe normale et sur l'ensemble des échelons de la Hors classe. Au total, **compte tenu de l'abstraction faite des 9 points d'indice mensuels**, c'est une augmentation moyenne de 5,21% sur l'ensemble des échelons de la classe normale, de 10,83 % sur l'ensemble des échelons de la Hors classe, soit, 7,54 % sur l'ensemble des échelons des deux grades. **Présenté ainsi, cela paraît déjà moins intéressant en comparaison de l'augmentation tant vantée par le MEN.**



## 2<sup>ème</sup> comparatif :

Comparatif de points acquis sur une durée de 40 ans d'exercice entre grilles actuelles et nouvelles grilles proposées par le MEN applicables en 2020 (Avancement au plus rapide)



### Grilles actuelles

IM mensuel au 1er juin 2016:	4,6302917
------------------------------	-----------

#### 1ER GRADE (classe normale) :

ECH	Grand Choix (rythme en mois)	IB	IM	BRUT/MOIS à compter du 01/02/2017	Points IM acquis
1	3	379	348	1 635,42 €	1047
2	9	423	378	1 761,95 €	3384
3	12	501	432	2 024,36 €	5184
4	24	518	445	2 085,28 €	10580
5	30	539	458	2 146,20 €	13740
6	30	550	467	2 188,37 €	14010
7	30	587	495	2 319,58 €	14850
8	30	634	531	2 488,28 €	15930
9	36	682	567	2 658,98 €	20412
10	24	741	612	2 867,85 €	14688
11	0	801	658	3 083,40 €	0
	228			533 855,40 €	113925
	19 ans				



### Grilles cibles en 2020

IM mensuel au 1er février 2017:	4,686025
---------------------------------	----------

#### 1ER GRADE (Classe normale) :

ECH	Durée réduite (rythme en mois)	IM	BRUT/MOIS à compter du 01/02/2017	Points IM acquis	Points IM Revalorisation seule
1	12	380	1 827,55 €	4680	4572
2	12	441	2 066,54 €	5292	5184
3	24	488	2 099,34 €	10752	10536
4	24	494	2 160,26 €	11054	10848
5	30	476	2 230,55 €	14280	14010
6	34	492	2 305,52 €	11808	11592
7	36	519	2 432,05 €	18684	18360
8	30	557	2 610,12 €	16710	16440
9	24	590	2 784,75 €	14160	13944
10	0	629	2 947,51 €	0	0
11	0	673	3 153,69 €	0	0
	216		503 419,67 €	107430	105486
	18 ans				494 310,03 €

#### 2EME GRADE (Hors classe) :

ECH	AN	IB	IM	BRUT/MOIS au 01/02/2017	Points IM acquis
1	0	587	495	2 319,58 €	0
2	0	672	560	2 624,17 €	0
3	0	726	601	2 816,30 €	0
4	6	780	642	3 008,45 €	3852
5	36	850	695	3 256,79 €	25020
6	36	910	741	3 472,34 €	26676
7	174	966	783	3 669,16 €	136242
	480			1 432 588,13 €	305715
	40 ans				

#### 2EME GRADE (Hors classe) :

ECH	Durée	IM	BRUT/MOIS avec valeur IM au 01/02/2017	Points IM acquis	Points IM Revalorisation seule
1	0	590	2 764,75 €	0	0
2	24	624	2 924,08 €	14976	14760
3	30	669	3 130,26 €	20040	19770
4	30	715	3 350,51 €	21450	21180
5	36	763	3 575,44 €	27468	27144
6	36	806	3 776,84 €	29016	28692
(IM proposé en 2020)	108	821	3 847,23 €	88668	81279
	480		1 448 206,65 €	309048	298311
	40 ans		15 618,52 €		1 397 892,80 €
					-34 695,33 €
					-2,42%

Revalorisation réelle :

#### 3EME GRADE (classe exceptionnelle) : Grade à accès fonctionnel principalement

ECH	Durée	IM	BRUT/MOIS avec valeur IM au 01/02/2017	€ /MOIS comparé au 1 <sup>er</sup> mois HC actuel	
1	2	695	3 256,79 €		
2	2	735	3 444,23 €		
3	2,5	775	3 631,67 €		
4	3	820	3 889,40 €	220,24 €	
Echelon Spécial					
HEA1	1	890	4 170,56 €	501,40 €	
HEA2	1	925	4 324,57 €	665,42 €	
HEA3		972	4 554,82 €	885,66 €	
	11 ans				

Ce grade sera accessible, à terme, qu'à 10% des membres du corps (80% des promotions au cours de leur carrière, de missions ou responsabilités identifiées notamment dans le cadre des GT métiers (directeur d'école, CP, DDFPT, DCO, formateur, exercice dans l'enseignement supérieur) ou d'exercice de leurs fonctions dans des conditions difficiles (éducation prioritaire) et 20% des promotions au titre du parcours).



4/6



Nous pouvons constater que sur une durée de 40 ans d'exercice (avec entrée dans l'éduc comme stagiaire à 22 ans) sur la base d'un avancement au grand choix, puis intégration dans la HC après 2 ans dans le 10<sup>ème</sup> échelon de classe normale, pour l'ancienne grille, et une durée réduite et intégration dans la HC après 2 ans dans le 9<sup>ème</sup>, telle que le prévoit la réglementation des nouvelles grilles, le gain sur 40 ans n'existe plus, mais **c'est une perte de 34 695,33 € que subiront les personnels (-867,38 €/an), soit -2,42 %.**

En conclusion, un collègue ayant un parcours au plus rapide est maintenant perdant avec les nouvelles grilles. Il est vrai, qu'il aura peut-être la possibilité d'atteindre la classe exceptionnelle en fin de carrière, mais, s'il ne s'est pas investi dans des fonctions particulières ou n'exerce pas en éducation prioritaire, il ne tirera pratiquement aucun bénéfice du nouveau dispositif.



### 3<sup>ème</sup> comparatif :

Comparatif de points acquis sur une durée de 40 ans d'exercice entre grilles actuelles et nouvelles grilles proposées par le MEN applicables en 2020 (Avancement au plus lent)



Grilles actuelles  
1ER GRADE (classe normale) :  
IM mensuel au 1er juin 2016: 4,6302917

ECH	Ancienneté (rythme en mois)	IB	IM	BRUT/MOIS à compter du 01/02/2017	Points IM acquis
1	3	378	349	1 635,42 €	1047
2	9	423	376	1 761,95 €	3384
3	12	501	432	2 024,36 €	5184
4	30	518	445	2 085,28 €	13350
5	42	539	458	2 146,20 €	19236
6	42	550	467	2 188,37 €	19614
7	42	587	495	2 319,58 €	20790
8	54	634	531	2 488,28 €	28674
9	60	682	567	2 656,98 €	34020
10	66	741	612	2 867,85 €	40392
11	60	801	658	3 083,40 €	39480
420				1 055 156,94 €	225171
35 ans					

Grilles cibles en 2020  
1ER GRADE (Classe normale) :  
IM mensuel au 1er février 2017 : 4,686025

ECH	Durée normale (rythme en mois)	IM	BRUT/MOIS à compter du 01/02/2017	Points IM acquis	Points IM Revalorisation seule
1	12	380	1 827,55 €	4680	4572
2	12	441	2 066,54 €	5292	5184
3	24	448	2 099,34 €	10752	10536
4	24	461	2 160,26 €	11064	10848
5	30	476	2 230,55 €	14280	14010
6	36	492	2 305,52 €	17712	17388
7	36	519	2 432,05 €	18684	18360
8	42	537	2 610,12 €	23394	23016
9	48	560	2 784,75 €	28320	27888
10	48	629	2 947,51 €	30192	29760
11	60	673	3 153,69 €	40380	39840
372			959 463,62 €	204750	201402
31 ans					943 774,81 €



2EME GRADE (Hors classe) :

ECH	AN	IB	IM	BRUT/MOIS au 01/02/2017	Points IM acquis
1	0	587	495	2 319,58 €	0
2	0	672	560	2 624,17 €	0
3	0	726	601	2 816,30 €	0
4	0	780	642	3 008,43 €	0
5	36	850	695	3 256,79 €	25020
6	24	910	741	3 472,34 €	17784
480				1 255 737,55 €	267975
40 ans					

2EME GRADE (Hors classe) :

ECH	Durée	IM	BRUT/MOIS avec valeur IM au 01/02/2017	Points IM acquis	Points IM Revalorisation seule
1	0	380	2 764,75 €	0	0
2	0	624	2 924,08 €	0	0
3	0	668	3 130,26 €	0	0
4	0	715	3 350,51 €	0	0
5	36	783	3 575,44 €	27468	27144
6	36	806	3 776,94 €	29016	28692
7 (IM proposé en 2020)	36	821	3 847,23 €	29556	22167
480			1 362 649,21 €	290790	279405
40 ans			1 06 911,66 €		1 309 298,82 €
			4,91%	Revalorisation réelle :	53 561,27 €
					4,27%

Nous pouvons constater que sur une durée de 40 ans d'exercice (avec entrée dans l'éduc comme stagiaire à 22 ans) correspondant à un agent qui n'avancerait qu'à l'ancienneté (anciennes grilles) ou à la durée normale (nouvelle grille) avec 5 ans dans le 11ème de la classe normale pour passer ensuite à la HC, le collègue serait tout de même gagnant dans la mesure où il bénéficierait encore de 53 561,27 €, soit **4,27%**, en plus au bout de ses 40 ans de carrière avec la nouvelle grille, comparativement à l'ancienne. Nos collègues PE devraient s'y retrouver un peu au vu de la situation qui leur est faite jusqu'à présent ainsi que les collègues du second degré n'arrivant pas à avoir d'inspections régulières.

### 4<sup>ème</sup> comparatif :

Comparatif de points acquis sur une durée de 40 ans d'exercice entre grilles actuelles et nouvelles grilles proposées par le MEN applicables en 2020 (Avancement choix ou durée normale)



Grilles actuelles  
1ER GRADE (classe normale) :  
IM mensuel au 1er juin 2016: 4,6302917

ECH	CHOIX (rythme en mois)	IB	IM	BRUT/MOIS à compter du 01/02/2017	Points IM acquis
1	3	379	349	1 635,42 €	1047
2	9	423	376	1 761,95 €	3384
3	12	501	432	2 024,36 €	5184
4	30	518	445	2 085,28 €	13350
5	36	539	458	2 146,20 €	16488
6	36	550	467	2 188,37 €	16812
7	36	587	495	2 319,58 €	17820
8	48	634	531	2 488,28 €	25488
9	48	682	567	2 656,98 €	27216
10	54	741	612	2 867,85 €	33048
11	12	801	658	3 083,40 €	7896
324				786 001,03 €	167733
27 ans					

Grilles cibles en 2020  
1ER GRADE (Classe normale) :  
IM mensuel au 1er février 2017 : 4,686025

ECH	Durée normale (rythme en mois)	IM	BRUT/MOIS à compter du 01/02/2017	Points IM acquis	Points IM Revalorisation seule
1	12	380	1 827,55 €	4680	4572
2	12	441	2 066,54 €	5292	5184
3	24	448	2 099,34 €	10752	10536
4	24	461	2 160,26 €	11064	10848
5	30	476	2 230,55 €	14280	14010
6	36	492	2 305,52 €	17712	17388
7	36	519	2 432,05 €	18684	18360
8	42	537	2 610,12 €	23394	23016
9	48	560	2 784,75 €	28320	27888
10	48	629	2 947,51 €	30192	29760
11	12	673	3 153,69 €	8076	7968
324			808 086,27 €	172446	169536
27 ans			22 085,24 €		794 421,82 €
			2,81%		8 420,79 €
					1,07%



2EME GRADE (Hors classe) :

ECH	AN	IB	IM	BRUT/MOIS au 01/02/2017	Points IM acquis
1	0	587	495	2 319,58 €	0
2	0	672	560	2 624,17 €	0
3	0	726	601	2 816,30 €	0
4	0	780	642	3 008,43 €	0
5	36	850	695	3 256,79 €	25020
6	36	910	741	3 472,34 €	26676
84				3 669,16 €	65772
480				1 336 459,02 €	285201
40 ans					

2EME GRADE (Hors classe) :

ECH	Durée	IM	BRUT/MOIS avec valeur IM au 01/02/2017	Points IM acquis	Points IM Revalorisation seule
1	0	380	2 764,75 €	0	0
2	0	624	2 924,08 €	0	0
3	0	668	3 130,26 €	0	0
4	0	715	3 350,51 €	0	0
5	36	783	3 575,44 €	27468	27144
6	36	806	3 776,94 €	29016	28692
7 (IM proposé en 2020)	84	821	3 847,23 €	68964	61575
480			1 395 938,73 €	297894	286941
40 ans			59 479,72 €		1 344 612,70 €
			4,49%	Revalorisation réelle :	8 153,68 €
					0,61%

Nous pouvons constater que sur une durée de 40 ans d'exercice (avec entrée dans l'éduc comme stagiaire à 22 ans) correspondant à un agent qui n'avancerait qu'au Choix (anciennes grilles) ou à la durée normale (nouvelle grille) avec 1 an dans le 11ème de la classe normale pour passer ensuite à la HC, le collègue serait à peine gagnant dans la mesure où il ne bénéficierait que de 8 153,68 €, soit **0,61%**, au bout de ses 40 ans de carrière avec la nouvelle grille, comparativement à l'ancienne.

### **Nos conclusions :**

La revalorisation tant vantée par le Ministère est très limitée. **Il n'y aura pas de réelle revalorisation des rémunérations des personnels enseignants, d'éducation et psychologues.** Les seuls qui pourront éventuellement être concernés sont ceux qui bénéficieront d'une hypothétique intégration dans le 3<sup>ème</sup> grade (Classe exceptionnelle). Mais comme seulement 10% de l'effectif d'un corps pourra y accéder (dont 8% ayant rempli, pendant 8 ans minimum, des missions particulières ou ayant exercé en éducation prioritaire et seulement 2% pour les autres), on peut maintenant dire que l'immense majorité des personnels concernés ne sera pas revalorisée comme le prétend le Ministère.

### **Voilà de quoi tempérer largement les annonces du Ministère !**

Pour la CGT, ces nouvelles grilles de rémunérations qui mettent en place un 3<sup>ème</sup> grade à accès fonctionnel (GRAF) sont inacceptables.

Les grilles proposées continuent (dans une moindre proportion pour la classe normale) à lier la rémunération à l'évaluation, et sont loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat subies par les personnels depuis de nombreuses années. Elles ne prennent pas non plus en compte le niveau de qualification exigé pour entrer dans le corps comme titulaire (BAC+5). Pour mémoire, la CGT revendique une entrée dans la carrière avec une rémunération équivalente à 2 fois le SMIC pour se terminer à 2 fois la rémunération de début de carrière. Avec la nouvelle grille de la classe normale, un jeune collègue entrera dans la carrière avec une rémunération brute égale à 1,246 fois le SMIC actuel... **Ce n'est surement pas comme cela que l'on va attirer nos jeunes dans la profession !**

Cependant, les futurs retraités pourront prétendre à une pension calculée sur la base des nouveaux indices de fin de carrière (**seul point positif à nos yeux**).



## ■ La CGT Educ'action revendique !

*La CGT continue à revendiquer une déconnexion totale de la rémunération avec l'évaluation professionnelle. Elle refuse la mise en concurrence entre les personnels.*

*Elle s'oppose au grade à accès fonctionnel (classe exceptionnelle) dans la mesure où il ne bénéficierait principalement qu'aux collègues ayant exercés des fonctions particulières ou dans des établissements aux conditions de travail particulièrement difficiles. Nous pensons que l'octroi de décharges de service serait plus approprié pour tenir compte de ces missions particulières, d'autant plus que des indemnités afférentes sont déjà prévues pour ces dites missions.*

*Concernant l'accès à la hors-classe, elle demande d'avoir la garantie que tout personnel enseignant, d'éducation ou psychologue, puisse terminer sa carrière au minimum à l'indice terminal de ce grade.*

*Pour mémoire, la CGT Educ'action revendique une véritable revalorisation de la grille indiciaire des personnels enseignants, d'éducation et psychologues.*

*Cette revalorisation est établie à partir des propositions suivantes :*

- Une grille salariale démarrant à 2 fois le SMIC, qui respecte le niveau exigé de qualification à la titularisation (Master), soit un salaire de début de carrière équivalent à 2 935 € brut qui correspondrait à un indice majoré 634 ;
- Un doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière, soit de 2935 € à 5870 € brut, garanti à tout agent individuellement, pour une carrière complète ;
- La suppression de la hors-classe et de la classe exceptionnelle ;
- Un avancement réparti en 18 échelons sur un seul grade, avec rythme d'avancement identique pour tous ;
- Des décharges horaires de service suffisantes pour permettre à nos collègues d'exercer des fonctions particulières, ou en établissements difficiles, en lieu et place des indemnités octroyées actuellement ;
- L'intégration des primes et indemnités dans le salaire de base ;
- Le versement immédiat à tous les personnels de 400 €, soit l'équivalent de 90 points d'indice, pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat qu'ils ont subie ;
- L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'indice des prix à la consommation ;
- Le retour de la retraite à 60 ans, à taux plein (sans décote), pour une durée de carrière de 37,5 années ;
- Une indexation des pensions sur la valeur du point d'indice réévalué.





**CGT Educ'action - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale**

263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 –

E-mail : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) - Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>



**FERC-CGT - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture**

263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43

E-mail : [ferc@cgt.fr](mailto:ferc@cgt.fr) - Internet : <http://www.ferc.cgt.fr>



12 pages revalorisations juin 2016

**Pour rejoindre la CGT Educ'action**

Nom : .....Prénom : .....

Téléphone : .....Mél : .....

Adresse : .....

Métier : .....

Lieu d'exercice : .....

*Je renvoie ce coupon à CGT Educ'Action—case 549, 263 rue de Paris - 93515 Montreuil cedex—unsen@ferc.cgt.fr*