

SNESUP : SECTEUR SECOND DEGRÉ

FICHES SYNDICALES

Année 2016-2017

Pour la défense et l'information des enseignants certifiés et agrégés, en fonction dans le supérieur

Cher(e) collègue et camarade,

2016/17 est une année intermédiaire avant l'application des nouvelles grilles de carrière et de rémunération qui se caractérisent par des aspects positifs (rythme quasi unique d'avancement d'échelon ; déroulement de carrière sur au moins deux grades, classe normale et hors classe, sauf cas très exceptionnel dûment motivé ; intégration d'1/3 de la prime d'enseignement supérieur et de recherche dans nos salaires), mais aussi des insuffisances notoires (revalorisation dérisoire en moyenne : +11 points d'indice pour les certifiés et +4 points pour les agrégés), et des risques (évaluation avec entretien, bien qu'aux conséquences limitées sur la carrière) contre lesquels la vigilance syndicale devra être forte.

Vous trouverez ci-joint notre document d'information et le calendrier de mise en œuvre de ces nouvelles grilles. Vous pourrez aussi vous référer à nos publications antérieures. A noter que le SNESUP a acté ces avancées et est fortement intervenu auprès du ministère pour plaider la cause des enseignants affectés dans le supérieur. Ainsi, en plus des mesures générales propres à nos corps respectifs (certifiés/agrégés/PEPS/PLP/PE...), deux conséquences majeures et très positives concernent les PRAG/PRCE :

- 1) Avec le rythme quasi unique d'avancement d'échelon que nous revendiquions depuis fort longtemps, ce sont les retards de carrière anormaux et scandaleux des enseignants du supérieur qui sont définitivement réglés et, notamment, ceux des PRAG arrivant tardivement dans le corps et qui n'avançaient ensuite qu'à l'ancienneté ! Enfin cette injustice va faire partie du passé, même si la mesure ne rattrape malheureusement pas les retards antérieurs !
- 2) La création d'une classe exceptionnelle, certes contingentée à 10 % des effectifs du corps, sera accessible entre autres aux enseignants ayant exercé au moins 8 ans dans le supérieur, ce qui laisse la possibilité à des améliorations de carrière.

Bien sûr, notre satisfaction en demi-teinte ne nous fait pas oublier la très forte dévalorisation de nos métiers et de nos salaires : 25% de perte de pouvoir d'achat en 30 ans, ce qui revient à dire que nous ne sommes plus payés que 9 mois sur 12 !

Idem pour les heures complémentaires très largement et anormalement sous-payées : pour atteindre le tarif normal de 125% de l'heure statutaire moyenne, l'heure complémentaire TD devrait être multipliée par 3 et être payée environ 120 euros. On comprend mieux pourquoi, actuellement, le ministère a intérêt à ne pas recruter de fonctionnaires...

RÉAGISSONS : UN FORT RATTRAPAGE DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE EST INDISPENSABLE ET POSSIBLE !

En effet, avec un PIB en croissance régulière, notre pays n'est pas moins riche qu'avant, bien au contraire ! Mais ce sont les choix de gestion qui ont évolué... Quelques chiffres annuels révélateurs :

- 10 % de hausse du point d'indice pour tous les fonctionnaires ≈ 25 milliards d'euros.
- Distribution d'argent public aux entreprises (privées pour l'essentiel) : CICE (crédit d'impôts pour la compétitivité et l'emploi) ≈ 26 milliards d'euros ; CIR (crédit impôt recherche) ≈ 6 milliards d'euros ; et bien d'autres milliards d'allègements de cotisations sociales...
- Fraude fiscale évaluée entre 40 et 80 milliards d'euros !
- Gros allègement d'impôt sur le revenu des plus riches dont la plus haute tranche est passée de 65 % en 1986 à 45 % actuellement.

Bref, il y a urgence à combattre la résignation et le fatalisme tant prônés par ceux qui profitent honteusement du système. Agissons pour améliorer notre situation, pour réduire les inégalités, la précarité, pour développer le service public pour le plus grand nombre...

Mais se défendre est aussi l'objet des fiches syndicales que vous trouverez ci-jointes. Car ces batailles collectives pour une juste reconnaissance de notre travail, pour un enseignement supérieur démocratique et de qualité, pour un budget créant les emplois indispensables et contre les lois d'économies et de désengagement de l'État (LRU, Fioraso, régionalisation, regroupements forcés...), sont complémentaires de la défense individuelle des syndiqués. Aussi attirons-nous votre attention sur l'importance des fiches ci-jointes. Ce sont elles qui permettent à nos commissaires paritaires académiques et nationaux :

- 1) de vérifier que vous figurez bien sur les listes de l'administration,
- 2) d'être en mesure de faire corriger toute erreur vous concernant et d'en apporter la preuve,
- 3) d'être en possession de tous les éléments leur permettant de défendre vos dossiers avec le maximum d'efficacité,
- 4) de préparer soigneusement à l'avance les arguments qu'ils développeront devant la commission.

Ce sont aussi ces fiches qui nous permettent de vous informer des résultats. Chaque année, trop de collègues promouvables oublient de nous les envoyer, ce qui ne permet pas une bonne information et ne facilite pas la tâche de nos commissaires paritaires. Or, n'oubliez pas que ce sont les élus FSU (SNES-SNESUP-SNEP), largement majoritaires, qui **assurent l'essentiel de la défense des collègues en commission paritaire**. Ce travail est fondamental mais doit être facilité. Aidez-les et aidez-vous.

REPLISSEZ SOIGNEUSEMENT LES FICHES CI-JOINTES ET RENVOYEZ-LES RAPIDEMENT AUX COMMISSAIRES CONCERNÉS (voir liste). N'HÉSITEZ PAS À LES DISTRIBUER À VOS COLLÈGUES.

N'OUBLIEZ PAS DE JOINDRE UNE ENVELOPPE TIMBRÉE PAR FICHE, AVEC VOTRE ADRESSE.

Cet envoi concerne chaque syndiqué de statut second degré du supérieur, susceptible d'être promu. Il comporte :

- 1) Une fiche d'avancement d'échelon :
 - à adresser au siège du SNESUP pour les agrégés.
 - à adresser au commissaire académique pour les certifiés (voir liste jointe).
- 2) Une fiche d'accès à la hors classe des certifiés à adresser au commissaire académique.
- 3) Deux fiches pour l'accès à la hors classe des agrégés, l'une à adresser au commissaire académique (voir liste jointe), l'autre au siège du SNESUP pour les commissaires nationaux.
- 4) Deux fiches pour l'accès des certifiés au grade d'agrégé par liste d'aptitude, l'une à adresser au commissaire académique **des agrégés**, l'autre au siège du SNESUP.

1 - AVANCEMENT D'ECHELON

1.1 - Changement d'échelon des certifiés et évaluation

La gestion du corps étant déconcentrée, c'est le recteur qui, après avis de la CAPA (Commission Administrative Paritaire Académique), arrête toute décision concernant les promotions. **2016/17** est la dernière année où les procédures antérieures de changement d'échelon s'appliquent. Les promotions dépendent **uniquement de la note de l'an passé**. La règle pour le changement d'échelon est : 30 % des collègues passe au grand choix (30 % des promouvables), 50 % au choix (5/7^{ème} des promouvables) et 20 % à l'ancienneté. Le passage normal d'échelon est donc le choix, le grand choix constitue une vraie promotion et l'ancienneté un "malus".

Pour avoir une chance d'obtenir une promotion au choix ou au grand choix, il faut que la note soit bien supérieure à la moyenne de l'échelon, donc le plus près possible du haut de la fourchette.

Remarque : la publication de plus en plus tardive des notes de service ministérielles engendre des difficultés de synchronisation de cet envoi avec les premières CAPA d'avancement d'échelon de certaines académies. Ainsi, quelques collègues certifiés ne pourront pas envoyer la fiche correspondante avant la tenue de la CAPA. Nous espérons qu'ils ne nous en tiendront pas rigueur dans la mesure où cette situation est indépendante de notre volonté.

IMPORTANT : Dès cette année, la notation est supprimée et sera remplacée, l'an prochain, par une évaluation qui ne concernera que les seuls collègues qui pourront bénéficier d'une bonification d'ancienneté (collègues au 6^{ème} et 8^{ème} échelons). Le résultat de l'évaluation pourra éventuellement être contestée en CAPA.

Afin de contrer un éventuel arbitraire dans les évaluations, dans tous les établissements où le nombre de PRAG/PRCE le permet, une commission locale doit être créée, avec une participation syndicale active (à l'image des CAP), afin de permettre la transparence et la cohérence des propositions d'avis d'évaluation. En l'absence de concertation préalable dans une telle commission, il est souhaitable de rencontrer l'évaluateur pour lui expliquer l'enjeu des avis sur l'avancement dans la carrière.

1.2 - Changement d'échelon des agrégés et évaluation

La gestion du corps est nationale et c'est le ministre qui, après avis de la CAPN, arrête toute décision concernant les promotions. De même que pour les certifiés, **2016/17** est la dernière année où les procédures antérieures de changement d'échelon s'appliquent. Ainsi, les agrégés affectés dans l'enseignement supérieur concourent entre eux avec les mêmes quotas que leurs homonymes enseignant dans le secondaire : 30 % des collègues passe au grand choix (30 % des promouvables), 50 % au choix (5/7^{ème} des promouvables) et 20 % à l'ancienneté. Le passage normal d'échelon est donc le choix, le grand choix constitue une vraie promotion et l'ancienneté un "malus".

Les promotions dépendent **uniquement de la note de l'an passé**. Dans le cas d'égalité de notes, les critères, dans l'ordre décroissant, sont l'ancienneté dans le corps, dans l'échelon et la date de naissance.

Pour la nécessité d'une commission locale d'harmonisation des propositions d'évaluation, voir précédemment les remarques communes avec les PRCE.

IMPORTANT : Dès cette année, la notation est supprimée et sera remplacée, l'an prochain, par une évaluation qui ne concernera que les seuls collègues qui pourront bénéficier d'une bonification d'ancienneté (collègues au 6^{ème} et 8^{ème} échelons). Le résultat de l'évaluation pourra éventuellement être contesté en CAPN.

2 - ACCES AU GRADE DES PROFESSEURS CERTIFIES HORS CLASSE

Procédure : voir note de service 2016-192 du 15-12-2016 publiée au BOEN n°47 du 22-12-2016

La procédure actuelle donne un pouvoir exorbitant aux chefs d'établissements chargés d'apprécier la valeur professionnelle des candidats, ce que nous dénonçons et proposons d'atténuer en ayant recours à une commission locale d'établissement élue (voir nos revendications en la matière). De plus, la note de service pose le principe clair selon lequel tout enseignant doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades : classe normale et hors classe. Il faudra donc veiller à tous les niveaux, tant établissement qu'en CAPA, à ce **qu'il n'y ait plus aucun enseignant bloqué plus de 3 ans au 11^{ème} échelon**, sauf « *cas très exceptionnel dûment motivé* » (cf note de service).

Conditions requises : être en activité et être au moins au 7^{ème} échelon de la classe normale au 31/8/2017.

Constitution du dossier :

- Il est accessible directement avec l'outil de gestion internet i-Prof (au niveau académique), module « SIAP ».
- En utilisant l'outil i-Prof, chaque enseignant doit en assurer lui-même la mise à jour.
- Vérifiez que le chef d'établissement a bien émis un avis et que celui-ci est conforme à la qualité de votre travail, tout enseignant promuable devant être tenu informé de cet avis avant la tenue de la CAPA correspondante.

Critères retenus :

- **Valeur professionnelle** : notation, expérience et investissement professionnels **tout au long de la carrière** (les fonctions spécifiques, l'implication, la diversité du parcours professionnel, les diplômes, la bi-admissibilité à l'agrégation, etc, **mais en premier lieu la qualité de l'activité d'enseignement**).
- **Valorisation des critères** : la déclinaison des critères pourra être assortie d'un barème de points établi et présenté dans une circulaire académique. A noter que le SNESUP réclame un barème national unique et objectif, ceci afin d'éviter les distorsions actuelles ridicules entre académiques.

3 - ACCES AU GRADE DES PROFESSEURS AGREGES HORS CLASSE

Procédure : voir note de service 2016-191 du 15-12-2016 publiée au BOEN n°47 du 22-12-2016

Ce sont les recteurs qui, sur avis des chefs d'établissements, feront les propositions au ministre. Malgré l'avis et le contrôle des CAPA, ce système laisse une marge importante à l'arbitraire, d'où la nécessité d'une commission locale de transparence. Avec le même esprit que pour les certifiés, la note de service estime « *légitime* » l'accès à la hors classe. Il faudra donc veiller à tous les niveaux, tant établissement qu'en CAPA et CAPN, à ce **qu'il n'y ait plus aucun enseignant bloqué plus de 3 ans au 11^{ème} échelon** « *avec un avis au moins très honorable* » (cf note de service).

Conditions requises : être en activité et être au moins au 7^{ème} échelon de la classe normale au 31/8/2017.

Constitution du dossier :

- Il est accessible directement avec l'outil de gestion internet i-Prof (au niveau académique), module « SIAP ».
- En utilisant l'outil i-Prof (menu « votre CV »), chaque enseignant doit en assurer lui-même la mise à jour.
- Vérifiez que le chef d'établissement a bien émis un avis et que celui-ci est conforme à la qualité de votre travail, tout enseignant promuable devant être tenu informé de cet avis avant la tenue de la CAPA correspondante.

Critères retenus :

- L'expérience (prenant en compte l'ancienneté notamment), la notation et la valeur professionnelle mesurée sur la durée de la carrière avec en premier lieu **la qualité de l'activité d'enseignement**, les diplômes, etc.
- Le parcours de carrière est valorisé en tenant compte des avancements au choix ou au grand choix, des activités professionnelles et des fonctions spécifiques.

N'oubliez pas de remplir deux fiches :

l'une pour le siège national du SNESUP, l'autre pour votre commissaire paritaire académique (liste jointe).

4 - ACCES DES CERTIFIÉS AU CORPS DES AGRÉGÉS PAR LISTE D'APTITUDE

Procédure : voir note de service 2016-193 du 15-12-2016 publiée au BOEN n°47 du 22-12-2016

Il y a appel à candidature (**attention : inscription sur i-Prof du 3 au 27 janvier 2017**) et les dossiers sont étudiés en deux temps : d'abord au niveau académique, puis national. A noter que le ministère continue de s'opposer à tout barème. De plus, ces dernières années, les recteurs ont appliqué les consignes très restrictives du ministère, éliminant ainsi bon nombre d'excellents dossiers. Aussi intervenons-nous auprès du ministère pour qu'il n'y ait aucun barrage au niveau académique pour les dossiers du supérieur. Mais il reste cependant que le nombre national de promotions est ridiculement et scandaleusement faible : un peu plus d'une vingtaine généralement pour l'ensemble du supérieur !

Conditions requises :

- être en activité au 31/12/2016 et avoir au moins 40 ans au 1/10/2017
- justifier au 1/10/2017 de 10 années de services effectifs d'enseignement, dont 5 dans le corps actuel.

Constitution du dossier (déjà réalisé en ligne) :

- un curriculum vitae
- une lettre de motivation.

Examen rectoral des candidatures pour transmission au ministère : à partir du dossier personnel du candidat (i-Prof), le recteur tient compte des critères qualitatifs suivants :

- l'évolution de la notation,
- le parcours de carrière (avancements, promotion éventuelle de corps et de grade)
- le parcours personnel (diversité, progressivité, spécificités, fonctions...)
- L'avis du chef d'établissement.

NB : les justificatifs des diplômes et titres doivent être produits **chaque année**.

N'oubliez pas de remplir deux fiches :

l'une pour le siège national du SNESUP, l'autre pour le (la) commissaire paritaire académique des agrégés (liste jointe).

**Pour se défendre tant individuellement que collectivement,
pour nos conditions de travail, nos salaires, nos retraites...**

Ayez le réflexe syndical unitaire et solidaire.

**Pour une question d'efficacité, combattons l'éparpillement syndical.
L'outil syndical de défense sera ce que nous en ferons tous ensemble !**

Syndiquez-vous et faites syndiquer vos collègues.

Rejoignez le SNESUP*

* Pour une question d'efficacité syndicale, les enseignants du supérieur antérieurement syndiqués au SNES doivent se syndiquer au SNESUP.