

## Quels sont les rythmes d'avancement ?

- Il y a trois rythmes possibles pour l'avancement d'échelon :
- le Grand Choix pour 30 % des promouvables (le plus rapide)
  - le Choix pour 5/7<sup>ème</sup> des promouvables
  - l'ancienneté (rythme le moins rapide)

## Qu'est-ce qui détermine le rythme d'avancement ?

Hormis pour l'avancement à l'ancienneté, le rythme de passage d'un échelon à un autre est déterminé par un barème correspondant à la somme de la note administrative (proposée tous les ans par le chef d'établissement) et de la note pédagogique (donnée par l'Inspecteur). L'avancement à l'ancienneté, lui, ne dépend pas du barème. Les notes prises en compte pour l'avancement sont celles qui ont été données lors de l'année scolaire antérieure, c'est à dire par exemple celles de 2014-2015 pour les CAPA ou CAPN de cette année. Par exemple, si vous avez fait l'objet d'une visite d'inspection le 16 mars 2015, la note pédagogique qui en découlera pourra être prise en compte cette année. En cas d'égalité de notes, les critères de départage appliqués sont : l'ancienneté dans le corps, puis l'ancienneté dans l'échelon et enfin la date de naissance (sauf disposition particulière, se renseigner auprès du syndicat).

## Suis-je concerné(e) par une promotion d'échelon au cours de cette année scolaire ?

Cela dépend de la date de la dernière promotion, votre ancienneté dans l'échelon actuel. Le rythme d'avancement est déterminé par une grille nationale, commune à plusieurs corps (voir tableau). Par exemple, si vous avez été promu(e) au 5<sup>ème</sup> échelon au 1<sup>er</sup> mars 2013, vous êtes promuable au 6<sup>ème</sup> échelon : au grand choix le 1<sup>er</sup> septembre 2015, au choix le 1<sup>er</sup> mars 2016 ou à l'ancienneté le 1<sup>er</sup> septembre 2016 – exception faite des personnels bénéficiant d'un avantage spécifique d'ancienneté (ASA, voir encadré). Si votre barème est insuffisant pour être promu(e) au grand choix ou au choix, vous serez quoi qu'il arrive promu(e) à l'ancienneté.

Les CAPA et CAPN examinent cette année les promotions intervenant entre le 1<sup>er</sup> septembre 2015 et le 31 août 2016. Ainsi, pour reprendre l'exemple précédent, la promotion au 6<sup>ème</sup> échelon est examinée cette année pour le grand choix (1<sup>er</sup> septembre 2015) et le choix (1<sup>er</sup> mars 2016). Si toutefois vous n'étiez pas promu(e), du fait d'un barème insuffisant, votre promotion à l'ancienneté sera examinée et actée (s'agissant d'un avancement automatique, sans considération de barème) lors des CAPA ou CAPN de l'année scolaire 2016-2017.

Durée d'avancement d'échelon des Agrégés, Certifiés, P.EPS, CPE, COP			
Echelon	Grand Choix	Choix	Ancienneté
Du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>			3 mois
Du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>			9 mois
Du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>			1 an
Du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans		2 ans 6 mois
Du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
Du 9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans
Du 10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

## Quelles sont les dates des commissions paritaires relatives à l'avancement d'échelon ?

Pour les corps à gestion déconcentrée (certifié, P.EPS, CPE, COP...) l'avancement d'échelon est examiné en Commission administrative paritaire académique (CAPA). Rapprochez-vous de votre section académique, ou syndicat départemental, pour connaître les dates précises. Quant aux enseignants agrégés ou les chaires supérieures, corps à gestion ministérielle, l'avancement d'échelon est examiné en Commission

administrative paritaire nationale (CAPN). Cette année, la CAPN est prévue du 18 au 20 février 2016 – sous réserve de modifications ultérieures du Ministère de l'Éducation nationale. FO est représentée et siège à la CAPN des agrégés.

## Avantage spécifique d'ancienneté (ASA)

C'est une accélération de la carrière pour les fonctionnaires exerçant dans un « quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles » (article 11 de la loi n°91-715 du 26 juillet 1991). La liste des établissements y ouvrant droit est fixée par l'arrêté du 11 janvier 2001. L'ASA n'est accordé que si la durée des services accomplis de manière continue dans les conditions précitées est au moins égale à 3 ans; la bonification d'ancienneté est alors égale à un mois par année de service. Elle est ensuite de 2 mois par année de services continus accomplis au-delà de la 3<sup>ème</sup> année. Les congés de maladie, de longue maladie, de maternité, d'adoption, et de formation professionnelle sont pris en compte pour l'ASA

## Congé parental

l'article 54 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifié par l'article 57 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dispose désormais que pendant le congé parental le fonctionnaire « conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié ». Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le décret d'application (décret n°2012-1061) est paru le 18 septembre 2012. Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2012. Il s'applique aux congés parentaux accordés après cette date, ainsi qu'aux prolongations de congés antérieurs, en cas de nouvelle naissance.

## Je suis promu(e) : concrètement, quelles sont les incidences financières sur mon bulletin de paie ?

Ex : Grille classe normale des certifiés, P.EPS, CPE et COP			Ex : Grille hors-classe des certifiés, P.EPS et CPE		
Ech.	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Ech.	Indice majoré	Traitement brut mensuel
11 <sup>ème</sup>	658	3 046,73 €	7 <sup>ème</sup>	783	3 625,52 €
10 <sup>ème</sup>	612	2 833,74 €	6 <sup>ème</sup>	741	3 431,05 €
9 <sup>ème</sup>	567	2 625,38 €	5 <sup>ème</sup>	695	3 218,05 €
8 <sup>ème</sup>	531	2 458,68 €	4 <sup>ème</sup>	642	2 972,65 €
7 <sup>ème</sup>	495	2 291,99 €	3 <sup>ème</sup>	601	2 782,81 €
6 <sup>ème</sup>	467	2 162,35 €	2 <sup>ème</sup>	560	2 592,96 €
5 <sup>ème</sup>	458	2 120,67 €	1 <sup>er</sup>	495	2 291,99 €
4 <sup>ème</sup>	445	2 060,48 €			
3 <sup>ème</sup>	432	2 000,29 €			
2 <sup>ème</sup>	376	1 740,99 €			
1 <sup>er</sup>	349	1 615,97 €			

Ces grilles présentent le traitement brut correspondant à chaque échelon. Il est calculé sur la base de la valeur du point d'indice,

commun aux trois versants de la Fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière). Mais il faut également prendre en compte l'augmentation progressive de la retenue « pension civile » calculée à partir du traitement brut. De 7,85% en 2010, elle passe à 9,94% en 2016 pour arriver à 11,1% à compter de 2020.

Ainsi, l'augmentation du salaire est à nuancer selon les situations : par exemple, un collègue au 6<sup>ème</sup> échelon en 2010 avait 169,74 euros de prélevés au titre de la retenue « pension civile », en 2016 un collègue au 6<sup>e</sup> échelon est prélevé de 214,93 euros. C'est la conséquence du refus des gouvernements successifs de revaloriser le point d'indice, gelé depuis 2010, et des contre-réformes des retraites successives.

## La fiche syndicale, à quoi ça sert ?

Si vous êtes concerné(e) par une promotion d'échelon cette année, n'hésitez surtout pas à renvoyer cette fiche à votre syndicat départemental ou section académique : il sera ainsi possible de vérifier si toutes les informations prises en compte par l'administration, notamment les notes administrative et pédagogique, sont exactes – au risque de passer à côté d'une promotion d'échelon.

# Nos salaires baissent : FO revendique l'augmentation du point d'indice

L'avancement d'échelon constitue pour les personnels une des seules perspectives d'augmentation du traitement net, dans un contexte marqué par le gel du point d'indice depuis 2010 dans le cadre des politiques d'austérité.

## Nos salaires baissent, c'est inacceptable...

**1,6%** : c'est la baisse des traitements du fait de l'augmentation de la retenue « pension civile » depuis 2010. Par exemple, un enseignant certifié classe normale au 6<sup>ème</sup> échelon en 2010 avait 169,74 euros de prélevés au titre de la retenue « pension civile », en 2016 un collègue au 6<sup>ème</sup> échelon est prélevé de 214,93 euros soit près de 45 euros supplémentaires. Cette baisse pourrait même atteindre 2,8% sans dégel du point d'indice.

**8%** : c'est la diminution globale du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2010 à cause du gel du point d'indice. Depuis 2000, la perte s'élève à 20% !

**50 milliards d'euros** : c'est la diminution des dépenses publiques envisagée par le gouvernement entre 2015 et 2017 dans le cadre du Pacte de responsabilité

## ... et pourtant le gouvernement persiste et signe

Depuis 2013, le gouvernement a engagé des discussions avec les organisations syndicales qui ont abouti, en juillet dernier, à un protocole d'accord dit « AFP-PPCR » (Avenir de la fonction publique - Parcours professionnels, carrières et rémunérations). L'ensemble des personnels de l'Education nationale et, avec eux, les 5,3 millions de fonctionnaires, sont en droit d'attendre une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice et des grilles indiciaires pour rattraper la perte de leur pouvoir d'achat : il n'en est rien.

Alors que la majorité des organisations syndicales (FO, CGT, Solidaires) a refusé de signer ce protocole d'accord, le gouvernement annonce unilatéralement que le protocole s'appliquera quand même !

« *Le gouvernement considère qu'un bon interlocuteur, c'est un interlocuteur qui est d'accord avec lui* » a souligné Jean-Claude Mailly, secrétaire-général de la CGT-FO. C'est cette même méthode du passage en force qui est à l'œuvre dans l'Education nationale, avec le refus de la ministre d'abroger ses textes sur la réforme du collège, exigence portée par l'immense majorité des enseignants et 15 organisations syndicales représentant 80% des personnels. La ministre a d'ailleurs opposé une fin de non-recevoir à la demande des organisations syndicales d'être reçues, situation inacceptable et inédite.

## Concrètement, que prévoit le gouvernement et pourquoi FO n'a pas signé ce protocole ?

Sous prétexte de « *renforcer l'unité de la fonction publique* » le gouvernement entend remettre en cause les statuts particuliers de corps pour aller vers des statuts communs à plusieurs corps. Pour des milliers de fonctionnaires, cela signifie la perte de garanties statutaires et des mobilités imposées dans le cadre des restructurations (réforme territoriale) notamment en poursuivant la fusion de corps. Les enseignants sont-ils concernés, notamment les certifiés et PLP ?

Sous prétexte de vouloir « *harmoniser les carrières et les rémunérations* », le gouvernement envisage l'allongement de la durée des carrières pour soi-disant les adapter à la durée réelle de la vie professionnelle. En réalité, les contre-réformes des retraites successives ont allongé l'âge légal de départ à la retraite et la durée de cotisation pour une retraite à taux plein. Aujourd'hui, la grande majorité des personnels enseignants, d'éducation ou d'orientation peut atteindre le 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale au terme de 30 ans maximum (avec une progression à l'an-

cienneté, l'avancement pouvant être plus rapide au « grand choix » ou au « choix »). Nombre de personnels peuvent d'ailleurs ne pas atteindre le grade de la hors-classe, notamment en cas d'avis défavorable des corps d'inspection ou des chefs d'établissement. FO s'est opposée à tout allongement des carrières qui conduirait, de fait, à un tassement de la rémunération.

Le ministère a systématiquement refusé d'inscrire dans ce protocole d'accord l'augmentation du point d'indice. Ce point est renvoyé à des discussions salariales en février 2016 « *au vu des indicateurs économiques* ». Le message est clair : circulez il n'y a rien à voir ! FO a vivement dénoncé le chantage opéré par le ministère de la Fonction publique : délivrer un blanc-seing au gouvernement sur l'ensemble des mesures inacceptables du protocole d'accord en échange d'un engagement de rouvrir les discussions sur le point d'indice. Notre combat s'inscrit dans le terrain de la satisfaction de toutes les revendications, et non dans la pratique du « donnant-donnant ».



Pour convaincre, le gouvernement a annoncé vouloir « *améliorer la rémunération des fonctionnaires* ». Ainsi les grilles indiciaires connaîtraient une revalorisation censée avoir des répercussions sur le traitement net perçu à la fin du mois, échelonnées entre 2017 et 2020. Séduisant sur le papier (et encore) il s'agit en réalité d'un miroir aux alouettes. La « *vérité des prix* » ? De l'aveu même de la ministre de la Fonction publique, les marges de manœuvre sont très étroites : moins d'un milliard d'euros, soit l'équivalent de 0,5% de la valeur du point d'indice. Le gouvernement table même sur une économie (oui !) de 301 millions d'euros en 2016 grâce à l'harmonisation opérée dans les trois versants de la Fonction publique en matière d'avancement. Améliorer la rémunération des fonctionnaires en réalisant des économies, il fallait y penser ! Voilà qui échappe à toute logique, moins une : l'austérité.

Par un subtil tour de passe-passe, la revalorisation d'une grande partie des points dans les grilles indiciaires résulterait de la conversion de primes en points... A l'affichage, le traitement brut pourrait augmenter mais sur le traitement net : zéro incidences ! Si on ajoute à cela l'augmentation de la retenue pour pension civile d'ici 2020, nous pourrions même avoir un salaire net moins important qu'à l'heure actuelle pour certains échelons. C'est donc bien un marché de dupes que le gouvernement a cherché à imposer aux organisations syndicales dans le cadre des discussions mises en place depuis 2013. A noter d'ailleurs que le gouvernement, à travers l'accord minoritaire AFP-PPCR, prend aujourd'hui des « engagements » pour une autre législature que la sienne...

Le ministère de la Fonction publique a communiqué un tableau recensant, pour certains corps (attachés d'administration), les nouvelles grilles salariales envisagées. Ces grilles seraient transposables aux corps enseignants pour lesquels il est mentionné qu'ils « bénéficieront de revalorisations analogues à celles dont bénéficieront les attachés ». C'est donc sur cette grille-type que nous nous appuyons pour établir une projection pour les certifiés, PEPS, CPE et COP dans le tableau suivant. Le ministère de l'Éducation nationale

devrait préciser prochainement ses intentions quant aux grilles indiciaires des personnels.

Si le point d'indice était immédiatement revalorisé de 8%, comme le revendique FO pour rattraper la perte du pouvoir d'achat depuis 2010, un certifié échelon 5 pourrait percevoir 169 euros bruts supplémentaires tous les mois ! FO revendique également l'attribution uniforme de 50 points sur l'ensemble de la grille indiciaire.

Echelon	Entre 2010 et 2015		En 2020 sans dégel du point d'indice		Différence brut 2010-2020	Différence réelle du net avec prise en compte de la retenue pour pension civile (1)	Différence réelle avec transformation de primes en points d'indice
	Indice	Traitement brut (par mois)	Nouvel indice	Traitement brut (par mois)			
5 <sup>ème</sup>	458	2120,67	480	2222,54	101,86	21,63	-10,76
6 <sup>ème</sup>	467	2162,34	513	2375,33	212,99	119,07	86,67
7 <sup>ème</sup>	495	2291,99	545	2523,50	231,51	131,32	98,92

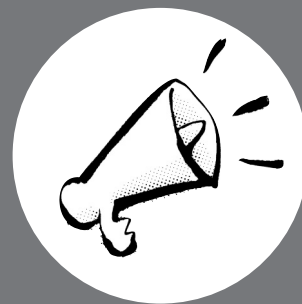
### Les enseignants ont chassé le projet Chatel par la porte en 2012, il reviendrait par la fenêtre en 2015 !

2012 : la mobilisation des enseignants avec leurs organisations syndicales avait contraint le ministre Peillon à abroger le décret Chatel publié en force le 7 mai 2012. Ce décret prévoyait la mise en place d'un entretien professionnel tous les trois ans, sous la responsabilité du chef d'établissement, déterminant pour l'avancement. 2015 : alors que la ministre de l'Éducation nationale a annoncé vouloir remettre le dossier de l'évaluation des enseignants sur la table, le gouvernement prévoit d'ores et déjà de généraliser les entretiens professionnels (qui sont déjà une réalité pour certains corps de la Fonction publique). Ce que nous avons refusé en 2012, nous le refusons toujours en 2015. Sur quelles bases cherchera-t-on à évaluer les enseignants ? Sur leur acceptation de la réunionite si la réforme du collège venait à s'appliquer ? On n'imagine que trop bien des entretiens professionnels dans le cadre du décret Hamon du 20 août 2014, alourdissant les missions opposables aux enseignants au nom des 1607h annuelles ! « *Je pense qu'il faut accroître la part de mérite, la part d'évaluation, dans la rémunération de la fonction publique* » a affirmé récemment Emmanuel Macron : en subordonnant la rémunération à un prétendu « mérite » il s'agirait sûrement de mettre au pas les personnels pour leur faire accepter tout et n'importe quoi.

### C'est pourquoi FO, sur le terrain de l'indépendance syndicale, a refusé de signer ce protocole d'accord :

- ▶ Il ne répond pas à la perte de salaires que les agents ont connue depuis 2000
- ▶ Il allonge la durée des carrières des agents qui autofinanceront leur « revalorisation »
- ▶ Il organise des pertes de salaires sur le long terme pour certains agents qui, s'ils bénéficieront, dans un premier temps d'une légère revalorisation, gagneront moins sur le long terme.

En clair, il ne répond à aucune de nos revendications !



Pour FO, c'est l'augmentation réelle des salaires qui est à l'ordre du jour. C'est pourquoi, avec la Fédération générale des fonctionnaires FO, la FNEC FP FO exige l'ouverture immédiate de négociations sur la revalorisation des salaires par l'augmentation du point d'indice.

- ▶ Augmentation de 8% de la valeur du point d'indice
- ▶ Attribution uniforme de 50 points d'indice sur la grille indiciaire
- ▶ Aucune remise en cause statutaire
- ▶ Refus de tout entretien professionnel conditionnant l'avancement, comme l'ont exigé les personnels avec leurs organisations syndicales en 2012 et obtenu par l'abrogation du décret Chatel

Fiche à renvoyer avec une enveloppe timbrée à vos nom et adresse pour le suivi de votre avancement à la section FO départementale ou académique

 Agrégé

 Certifié

 P.EPS

 CPE

 COP

Nom : .....

Nom de jeune fille : .....

Prénom : .....

Date de naissance : .....

Adresse personnelle : .....

.....

Téléphone : .....

E-mail : .....

Établissement d'affectation en 2015-2016 : .....

.....

Discipline : .....

Échelon actuel : ..... Depuis le : .....

Ancienneté générale des services : .....

Ancienneté dans le grade : .....

Date de la dernière inspection : .....

Mode d'accès à cet échelon :  Grand choix  Choix  Ancienneté

*Joindre la copie de votre dernier arrêté de changement d'échelon ou de reclassement et votre avis de notation 2014/2015*

Date d'entrée dans le corps : .....

Nombre de mois d'ASA (Avantage Spécifique d'Ancienneté) : .....

Date à laquelle vous devez avancer (voir le tableau ci-dessous) : .....

au Grand choix  au Choix  à l'Ancienneté

Note administrative : ..... Note pédagogique : .....

note globale 2014 / 2015 :

/100

Grille d'avancement d'échelon des Agrégés, Certifiés,  
P. EPS, CPE, COP

échelon	Grand choix	Choix	Ancienneté
1 à 2			3 mois
2 à 3			9 mois
3 à 4			1 an
4 à 5	2 ans		2 ans 6 mois
5 à 6	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 à 7	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7 à 8	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8 à 9	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9 à 10	3 ans	4 ans	5 ans
10 à 11	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

### Autorisation à signer afin de respecter les obligations fixées par la CNIL

*"Je souhaite recevoir du SN-FO-LC toutes les informations qu'il juge en rapport avec le déroulement de ma carrière, je l'autorise à faire figurer les renseignements ci-joints dans des fichiers informatisés, et ce dans les conditions fixées par la loi n° 78/7 du 6 janvier 1978, dont les articles 26 et 27 me donnent droit d'opposition, d'accès et de rectification aux informations nominatives me concernant."*

Date :

Signature :

Remplir cette fiche est essentiel pour le suivi de votre avancement

### Problèmes éventuels à signaler

---

### Résultats de la CAP

vous êtes promu

Grand choix

Choix

Ancienneté

A compter du : .....

vous n'êtes pas promu