Le principe de la carrière (sur deux grades pour tous : classe normale et hors classe) reposera sur un avancement de tous les personnels à un rythme commun avec 2 moments de réduction de durée d'échelon d'un an chacun et la création d'un 3° grade au-delà de la hors-classe actuelle.

### **Classe Normale**

La carrière actuelle en classe normale se parcourt selon 3 rythmes différents (grand choix, choix, ancienneté). Un écart de 10 ans peut exister entre des enseignants déroulant leur carrière au grand choix (20 ans) et des enseignants parcourant leur carrière à l'ancienneté (30 ans et un différentiel d'environ 120 000 euros cumulés).

La nouvelle carrière en classe normale proposée se déroulera sur 26 ans pour la quasi-totalité des enseignants, puisque 30 % des personnels pourront bénéficier d'une réduction de durée d'un an lors du passage du 6° au 7° échelon et lors du passage du 8° au 9° échelon.

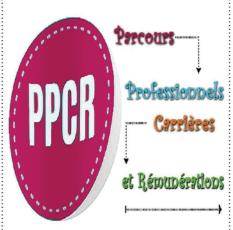
Commentaire: ce déroulement de carrière en classe normale correspond en partie à notre mandat d'un avancement le plus rapide au même rythme pour tous. Il perdure encore une inégalité mais réduite à 2 ans, incomparable avec les 10 ans existants.

Le SNEP-FSU a fait un certain nombre de propositions visant à limiter à un seul passage accéléré par collègue pour que ce ne soit pas les mêmes qui bénéficient deux fois de cet avantage. Car outre les 2 RDV de carrière de la classe normale, 2 autres seront mis en place pour la Hors classe et la classe exceptionnelle. Cette limitation permettrait ainsi le doublement du nombre de collègues pouvant bénéficier d'un an d'accélération dans sa carrière.

### **Hors-Classe**

La hors-classe sera accessible aux personnels ayant atteint le 9e échelon depuis 2 ans (7e échelon actuellement). Le ministère a pour objectif que le nombre de promotions garantisse le parcours d'une carrière sur 2 grades pour tous.

Commentaire: la hors classe devrait être accessible à tous, pour notre corps c'est le cas à l'heure actuelle mais il en est différemment pour les enseignants du premier degré par exemple. La réduction du nombre de promouvables induite par l'accès à la hors classe à partir de l'échelon 9+2 favorise notre mandat d'un accès à la hors classe prioritairement pour les enseignants ayant le plus d'ancienneté dans le corps et les plus âgés ce qu'a permis en partie la pression syndicale exercée depuis 1989. Le nombre de promotions à la HCL devrait être conservé.



## **Classe Exceptionnelle**

Elle offre un nouveau débouché de carrière et répond à l'allongement de la carrière.

Elle sera limitée à 10% de l'effectif total d'un corps (volume qui sera atteint en 2023) et au sein du grade, l'accès à l'échelon terminal sera contingenté à 20 % de l'effectif du grade pour les professeurs certifiés et assimilés (soit 2% de l'effectif total d'un corps) ; il ne sera pas contingenté pour les professeurs agrégés Cette classe exceptionnelle sera accessible selon deux modalités :

- Pour 80% aux personnels ayant atteint le 3e échelon de la hors-classe et ayant été affectés au moins 8 ans en éducation prioritaire, ou dans l'enseignement supérieur ou alors ayant exercé certaines fonctions PFA (professeur formateur académique) ou CPD EPS;
- Pour 20% à tous les autres personnels ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe au titre de la valeur professionnelle.

**Commentaire:** La classe exceptionnelle constitue un nouveau débouché de carrière après la hors-classe, répondant à l'allongement de la durée d'activité. Il pourra permettre aux professeurs d'EPS d'accéder à la hors-échelle A (indices 890 à 972) et aux professeurs agrégés d'accéder à la horséchelle B (ind. 972 à 1067). Mais les volumes de promotion et les modalités d'accès, sont inadaptés à la structure des corps enseignants, ne permettront pas à tous les personnels d'atteindre ce grade avant leur départ à la retraite. Les missions reconnues créeront de fait des inégalités entre les disciplines, les genres ou les corps, ce que le ministère reconnaît lui-même. Le SNEP-FSUrevendique une carrière pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade, l'accès à la classe exceptionnelle doit être ouvert à tous.

# dispositif d'éval

e ministère souhaite mettre en place un accompagnement des personnels de deux types :

L'accompagnement collectif (équipes disciplinaires, interdisciplinaires, inter degrés...). Les objectifs affichés sont de concevoir et mettre en œuvre des projets pédagogiques, accompagner l'évolution des pratiques pédagogiques et d'expliciter les orientations nationales.

L'accompagnement individuel pour consolider et développer les compétences professionnelles, aider les personnels en difficulté ou favoriser la mobilité professionnelle

La carrière se déroulera avec 4 RDV de carrière obligatoires, seuls les principes et modalités des 3 premiers sont définis. Ils se dérouleront en trois temps : rédaction d'un bilan professionnel, inspection en classe suivie d'un entretien avec l'inspecteur puis d'un autre avec le chef d'établissement.

La restitution de cette évaluation se fera via une grille nationale d'évaluation et une appréciation littérale de chacun des évaluateurs. Dans cette grille, l'inspecteur et le chef d'établissement auront des items propres (5

pour l'IPR et 3 pour le CE) ainsi que deux ou trois items communs à renseigner.

Cette grille, ainsi que les appréciations littérales des évaluateurs primaires sont transmis au professeur qui peut alors porter ses observations. Le Recteur attribuera un avis final parmi quatre possibilités. Les avis ne seront pas contingentés. Le professeur peut alors faire appel de son évaluation finale auprès du Recteur (CAP de demande de révision). Sur la base de cet avis final, le Recteur établira une proposition de liste des promus qui sera soumise à la CAP pour avis consultatif.

Commentaire : Sur les procédures d'évaluation, nous portons des revendications allant vers un cadrage national plus lisible et transparent, avec une évaluation portant sur le cœur du métier et non sur des activités périphériques. Les pratiques actuelles peu et mal cadrées, conduisent à des inspections et des délais d'évaluation très différents rendant l'évaluation très inéquitable. Les critères retenus pour évaluer les professeurs lors des inspections ne sont ni explicites ni transparents.

Tant que l'évaluation restera connectée à l'avancement, peser pour en faire un outil d'amélioration du service public et de qualité de travail des personnels est déterminant pour la suite. Celle-ci doit reposer sur des critères nationaux et transparents dépendant le moins possible du poids de nos hiérarchies.

coralie.benech@snepfsu.net

1/09/2017 IM 2017

972

775 735

HEA 3

HEA 2 HEA 1



## Une nouvelle grille indiciaire

Commentaire : un gain pour tous, même si certains points posent encore problème, c'est une première revalorisation des carrières, incluant un transfert d'une partie de l'ISOE en points donc comptant dans le calcul des retraites et une augmentation indiciaire de tous les échelons. Certains écueils persistent comme pour les agrégés ou les débuts de carrière profs d'EPS qui certes, verront leur salaire auamenter mais aui passeront plus lentement les échelons

											I													
Professeurs d'EPS													Hors classe											
•																		janv-18	janv-19	janv-20	17-19	IM		
																				821		821	1	
Classe normale										Échelon	duree	IM 2016	janv-17	ech 6	793 (=)	798 (+5)	806 (+8)		23	806				
		Carri	ère ac	tuelle	Nomb	re de Point	s d'indices supplémentaires					7	16	783	793 (+10)	ech 5	751 (=)	756 (+5)	763 (+7)		22	763	ſ	
Échelon		durée		IM 2016	janv-17	sept-17	janv-18	janv-19	17-19	IM au 1/01/2019	durée NC	6	3	741	751 (+10)	ech 4	705	710 (+5)	715 (+5)		20	715	Ī	
11	20	26	30	658	664 (+6)	-	669 (+5)	673 (+4)	15	673	26	5	3	695	705 (+10)	ech 3	652 (=)	657 (+5)	668 (+11)		26	668	Ī	
10	3	4,5	5,5	612	620 (+8)	-	625 (+5)	629 (+4)	17	629	4	4	2,5	642	652 (+10)	ech 2	611	616	624 (+8)		23	624	Ī	
9	3	4	5	567	578 (+11)	-	583 (+5)	590 (+7)	23	590	4	3	2,5	601	611 (+10)	ech 1	578 (+8)	583	590 (+7)		30		t	
8	2,5	4	4,5	531	542	-	547 (+5)	557 (+)10	26	557	3,5	2	2,5	560	570 (+10)				1				Ī	
7	2,5	3	3,5	495	506 (+11)	-	511 (+5)	519 (+8)	24	519	3	1	2,5	495	516 (+21)								Ī	
6	2,5	3	3,5	467	478 (+11)	-	483 (+5)	492 (+9)	25	492	3										_			
5	2,5	3	3,5	458	466 (+8)	-	471 (+5)	476 (+5)	18	476	2,5	NC=nouvelle carrière												
4	2	2,5	2,5	445	453 (+8)	-	458 (+5)	461 (+3)	16	461	2	En septembre 2017 le reclassement à la hors classe se fait à l'échelon n-1 avec gain indiciaire												
3		1		432		436 (+4)	445 (+9)	448 (+3)	16	448	2	1												
2		0,75		376	383 383 441 441 376 (+7) (**) (+58) (=) 65 441				1	1														
1		0.25		349		383	388	390	41	390	1	1												

24

513

exception 1013 972 (=) 925 HEA'2 925 92 Échelo IM 2016 17-19 83 10 4,5 5,5 783 17 2,5 4,5 26 710 3,5 3,5 635 24 3,5 25 618 593 18 3,5 561 579 2,5

**Agrégés**