

Salaires et rémunération

Les enseignants des écoles, comme l'ensemble des fonctionnaires, sont rémunérés en fonction de leur corps (PE, instituteur ou psychologue), de leur grade (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle) et de leur échelon qui correspond à un nombre de points d'indice. La valeur du point d'indice, fixée par l'État et gelée depuis 2010 a été revalorisée de 1,2 % depuis février 2017. Elle s'élève aujourd'hui à 4,69 € brut.

Les zones 1, 2 et 3 correspondent aux indemnités de résidence. Le taux de cette indemnité, destinée à compenser la cherté de la vie dans certaines communes et agglomérations urbaines, est déterminé par le classement de la commune d'exercice.

Cotisations

- Les cotisations suivantes sont retirées du traitement indiciaire brut :
- Retraite 10,56 % du traitement brut
- Retraite additionnelle 5% de l'indemnité de résidence et supplément familial
- CRDS 0,5% (sur 98,25% de tous les revenus)
- CSG 9,2% (sur 98,25% de tous les revenus). Hausse de 1,7 points depuis le 1^{er} janvier 2018
- La cotisation de la MGEN (mutuelle générale de l'éducation nationale) est également déduite directement du salaire pour les adhérents.

Indemnités

En plus du salaire, les professeurs d'école peuvent percevoir différents types d'indemnités. Certaines sont liées aux missions qu'ils exercent.

L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE)

- indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) est versée :
 - - aux enseignants du premier degré exerçant dans les écoles maternelles et élémentaires et dans les établissements ou services de santé ou médico-sociaux (y compris ULIS école, maîtres E et G, directeurs, remplaçants)
 - aux enseignants du second degré exerçant en SEGPA-EREA-ULIS
 - aux psychologues de l'éducation nationale
 - aux professeurs des écoles stagiaires (à 50%)
 - aux PEMF (en fonction de leur service d'enseignement : 66% ou 75 %)
- Elle reste liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction ; par conséquent elle est proratisée en cas de temps partiel ou incomplet, d'exercice partagé entre une école y ouvrant droit et un établissement n'y ouvrant pas droit.
- Elle est maintenue en cas de congé maternité, paternité, d'adoption. En cas de congé maladie ordinaire, elle est maintenue à taux plein pendant 3 mois et à demi-taux pendant 9 mois, mais cesse d'être versée en cas de CLM ou CLD.
- Elle s'élève depuis septembre 2016 à 1 200 € annuels brut, et est versée chaque mois (86,19 € net) aux personnels concernés. Une partie est intégrée dans le salaire : cela se matérialise par une hausse de 4 points d'indice, compensée par l'apparition d'une ligne de retenue sur la feuille de paye intitulée « transfert prime-points »

ISAE: Des avancées grâce au SNUipp

Les discussions ouvertes avec le ministère sous la pression du SNUipp-FSU ont permis d'acter quelques avancées pour certains "oubliés de la revalorisation", les ERUN, les enseignants référents handicap (pour ces derniers, la revalorisation sera effective s'ils perçoivent le montant maximum de l'indemnité de mission particulière). Pour certains enseignants de SEGPA/EREA/ULIS collège, le nouveau régime indemnitaire sera moins avantageux avec une perte pouvant aller jusqu'à 400€/an.

Reste quelques catégories d'enseignants toujours exclus totalement ou partiellement de l'ISAE. Pour le SNUipp-FSU, le dossier n'est pas clos, tous les enseignants quelle que soit leur affectation doivent bénéficier d'une revalorisation à 1 200€. Il poursuivra son interpellation auprès du nouveau ministère en ce sens.

L'indemnité de sujétion spéciale (ISSR)

Elle est versée aux enseignants effectuant des remplacements en dehors de leur école de rattachement. Elle est comptée par jour de remplacement effectif et est fixée selon la distance entre l'école de rattachement et l'école de remplacement.

Pour des remplacements successifs sur le même poste qui couvrent l'ensemble de l'année (plusieurs ordres de mission), seule la dernière période s'étendant jusqu'à la fin de l'année scolaire ne donne pas lieu à versement de l'ISSR. Elle peut en revanche ouvrir droit aux indemnités de déplacement et repas.

Taux journalier de l'ISSR (brut en euros - au 1er février 2017) :

jusqu'à 9 km	15.38€
de 20 à 29 km	20.02€
de 20 à 29 km	24.66€ par jour
de 30 à 39 km	28.97€ par jour
de 40 à 49 km	34.40€ par jour
de 50 à 59 km	39.88€ par jour
de 60 à 80 km	45.66€ par jour
par tranche de 20 km en plus	6,81€

Indemnités liées à des fonctions particulières

Ces indemnités sont versées mensuellement. Voici les taux au 1er février 2017 :

Indemnité éducation prioritaire	144€ en REP et 192€ en REP+
Conseillers pédagogiques	153 € + 27 points de NBI : 280€ (si titulaire d'un CAFIPEMF)
Maîtres formateurs « accueillant des stagiaires»	174 € (si titulaire d'un CAFIPEMF)
Direction d'école	voir la page dédiée

Les indemnités dans l'ASH

Enseignants spécialisés détenteurs du CAPA-SH (Hormis ceux exerçant en Ulis-école) ou psychologues de l'Éducation Nationale titulaires du DEPS	70 € qui s'ajoutent aux autres indemnités
Enseignants référents	104 € ou 208 € (une instruction de gestion a été adressée aux recteurs en mars 2017 préconisant le versement du montant le plus élevé)
Enseignants en ULIS école	27 points de NBI soit 126 €
Enseignants Segpa/Erea/Ulis 2nd degré et médico-social	247 €

FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS

- Tout déplacement dans l'exercice des fonctions (CPC, PEMF, RASED, accompagnants des élèves en situation de handicap...) ou lors d'un stage de formation, ceux qui exercent en service partagé et les remplaçants affectés à l'année doivent être indemnisés de leurs frais de déplacement et parfois de leurs frais de repas. Pour prétendre aux remboursements, il faut se déplacer hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. Cela peut concerner :
 - des missions ponctuelles,
 - des déplacements réguliers,
 - des stages ou des actions de formation initiale ou continue,
 - des conférences ou animations pédagogiques,
 - des réunions de directeurs-directrices,
 - des réunions CM2/6ème etc.

Ordre de mission

Tout déplacement effectué pour les besoins du service, quel que soit son objet, doit donner lieu à un ordre de mission ouvrant droit à des frais de déplacement conformément à la réglementation. Il est nécessaire que toute invitation ou convocation par lettre, téléphone ou courrier soit validée en tant qu'ordre de mission par l'administration dans l'application chorus.

Des enseignants mal payés

Depuis 1998, les enseignants ont perdu 15 % de pouvoir d'achat et sont aujourd'hui parmi les plus mal payés d'Europe restent aujourd'hui parmi les plus mal payés d'Europe malgré la légère amélioration liée à la mise en place du protocole PPCR. Le SNUipp demande une revalorisation du point d'indice. Il demande également que tous les enseignants amenés à se déplacer soient remboursés de l'intégralité de leurs frais réels y compris au sein d'une communauté urbaine ou d'une agglomération.

LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE VERSEMENT DES SALAIRES POUR L'ANNÉE 2018

Les dates affichées sont les dates d'opérations. Selon le fonctionnement de votre établissement bancaire, vous pouvez constater un décalage de 24 heures sur votre relevé.

2018	PAYE
JANVIER	29
FEVRIER	26
MARS	28
AVRIL	26
MAI	29
JUIN	27
JUILLET	27
AOUT	29
SEPTEMBRE	26
OCTOBRE	29
NOVEMBRE	28
DECEMBRE	20

AVANCEMENT, PROMOTION: comment ça marche ?

- Une promotion, c'est le passage à l'échelon supérieur. On est promu dès qu'on atteint une ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableau). Le protocole PPCR a mis fin au système d'avancement à trois vitesses. Désormais, la cadence d'avancement est la même pour tous, sauf lors du passage aux 7ème et 9ème échelons au sein de la classe normale et lors de chaque changement de grade (hors-classe, classe exceptionnelle).
- Le principe d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades est acté. Tous les enseignants déroulant une carrière complète pourront accéder à l'indice terminal de la hors-classe.
- Un troisième grade, la classe exceptionnelle est créé. Il est réservé aux enseignants ayant des missions particulières et à ceux reconnus « méritants ».

UNE ÉVALUATION REMANIÉE

- Trois rendez-vous de carrière avec visite en classe , suivie d'un entretien, sont prévus :
- pour le passage du 7ème échelon et 9ème au sein de la classe normale pouvant déboucher sur une accélération de carrière d'une année pour 30% des éligibles.
- ainsi que sur un accès à la hors-classe plus ou moins rapide.
- La note est supprimée. Elle est remplacée par un avis de l'IA-DASEN sur proposition de l'IEN pour chacun des rendez-vous de carrière.

Le calendrier des mesures

La rénovation des rémunérations et des carrières se fera par étapes, sur un calendrier étalé du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2021*. Le SNUipp est intervenu pour que la rénovation des rémunérations et des carrières soit effective dès la rentrée 2017.

	CARRIÈRE, RÉMUNÉRATION	ÉVALUATION
1 ^{er} juillet 2016	→ Première revalorisation du point d'indice (+0,6%)	-
1 ^{er} janvier 2017	→ Revalorisation des grilles: de 6 à 11 points d'indice selon l'échelon (dont 4 points de conversion des indemnités en indiciaire)	→ Priorité donnée à l'inspection des 6 ^e et 8 ^e échelons pouvant bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon en 2017-2018 → Remplacement de l'inspection de début de carrière (I2) par une visite et des conseils
1 ^{er} février 2017	→ Seconde revalorisation du point d'indice (+0,6%)	
1 ^{er} septembre 2017	→ Fin des trois vitesses d'avancement → Cadence unique sauf aux 6 ^e et 8 ^e échelons de la classe normale → Rectassement dans les nouvelles grilles → Création de la classe exceptionnelle	Mise en place des quatre rendez-vous de carrière: → Pour l'accélération à la classe normale; au cours des 6 ^e et 8 ^e échelons → Pour l'accès à la hors-classe; au cours de la 2 ^e année du 1 ^{er} échelon → Pour l'accès à la classe exceptionnelle; à partir du 3 ^e échelon de la hors-classe
1 ^{er} janvier 2019*	→ Deuxième conversion d'une partie des indemnités en points d'indice: + 5 points	-
1 ^{er} septembre 2018	→ Nouvelles modalités d'accès à la hors-classe	-
1 ^{er} janvier 2020*	→ Revalorisation des grilles: de 0 à 15 points d'indice selon l'échelon	-
1 ^{er} janvier 2021*	→ Création d'un échelon supplémentaire dans la hors classe	-

*Suite à la décision du gouvernement de reporter certaines mesures de revalorisation.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE À LA CLASSE NORMALE

La vitesse d'avancement est la même pour tous sauf aux 6e et 8e échelons où deux accélérations d'un an seront possibles. La durée pour atteindre le 11e échelon sera de 26 ans au maximum, 24 ans au minimum.

Attention, les revalorisations des grilles indiciaires présentées sur la diapo suivante comportent la conversion d'une partie des indemnités (ISAE) en points d'indice. Cette conversion correspond à l'ajout de 4 points au 1er janvier 2017 et de 5 points au 1er janvier 2019 sans incidence sur le traitement net.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE À LA CLASSE NORMALE

SITUATION ACTUELLE					SITUATION FUTURE					
Echelon	Durée échelon actuelle en année			Indice actuel	Indice				Durée éch. sep 2017	
	Grd Choix	Choix	Anc		janv 2017 ⁽¹⁾	sept 2017	janv 2019 ⁽²⁾	janv 2020 [*]	avec accél.	sans accél.
1	0,25	-	-	349		383	388	390	1	
2	0,75	-	-	376	383	436	441	441	1	
3	1	-	-	432	440	-	445	448	2	
4	2	-	2,5	445	453	-	458	461	2	
5	2,5	3	3,5	458	466	-	471	476	2,5	
6	2,5	3	3,5	467	478	-	483	492	2	3
7	2,5	3	3,5	495	506	-	511	519	3	
8	2,5	4	4,5	531	542	-	547	557	2,5	3,5
9	3	4	5	567	578	-	583	590	4	
10	3	4,5	5,5	612	620	-	625	629	4	
11	-	-	-	658	664	-	669	673	-	

⁽¹⁾ dont 4 pts conversion indemnités en pts d'indice / ⁽²⁾ dont 5pts conversion indemnités en pts d'indice

*Suite à la décision du gouvernement de reporter certaines mesures de revalorisation.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE À LA HORS-CLASSE

À compter de la rentrée 2018, les PE seront promouvables à la hors-classe à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale. Ils seront départagés par un barème prenant en compte l'avis de l'IEN (3e rendez-vous de carrière) validé par le Dasep et l'ancienneté à partir de deux ans dans le 9e échelon.

Aujourd'hui, le taux de promotion des PE à la hors-classe est de 5%. Un peu moins de 12 000 PE classés au 11e et au 10e échelon sont promus chaque année. Le ministère s'est engagé à accroître progressivement ce flux jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotion équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE À LA HORS-CLASSE

SITUATION ACTUELLE			SITUATION FUTURE					
Échelon	Durée échelon actuelle en année	Indice	Indice Jan-2017 ⁽¹⁾	Échelon sept 17	Durée échelon Sept - 2017	Indice		
						Jan 2019 ^{*(2)}	Jan 2020 [*]	Jan 2021 [*]
1	2,5	495	516					
2	2,5	560	570	1	2	575	590	590
3	2,5	601	611	2	2	616	624	624
4	2,5	642	652	3	2,5	657	668	668
5	3	695	705	4	2,5	710	715	715
6	3	741	751	5	3	756	763	763
7		783	793	6	3	798	806	806
				7 ⁽³⁾		-	-	821

⁽¹⁾ dont 4 pts conversion indemnités en pts d'indice / ⁽²⁾ dont 5pts conversion indemnités en pts d'indice /

⁽³⁾ créé à partir de janvier 2020 / ^{*}Suite à la décision du gouvernement de reporter certaines mesures de revalorisation.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE EN CLASSE EXCEPTIONNELLE

Qui peut y accéder ?

- 80% passeront par une entrée « fonctionnelle » à compter du 3e échelon de la hors-classe et après au moins huit ans d'exercice pas forcément continus en éducation prioritaire, en tant que directeur et directrice d'école (ou chargé de classe unique), enseignant de SEGPA, conseiller pédagogique, référent handicap ou pour avoir enseigné dans le supérieur. Une fois la condition de « fonction » remplie, l'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, sera ici prépondérant pour être promu.
- 20% y accéderont sur le seul « mérite » à partir du dernier échelon de la hors classe. L'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, permettra de choisir celles et ceux qui auront eu « un parcours exceptionnel ».
- Pendant une période transitoire jusqu'en 2020, les enseignants devront faire acte de candidature pour accéder à ce grade.

Échelon	Indice sept 2017	Durée éch. sept 2017
1	695	2
2	735	2
3	775	2,5
4	830	3 au minimum
échelons spéciaux	1 ^{er} chevron	1
	2 ^e chevron	1
	3 ^e chevron	1

LE RECLASSEMENT DANS LES NOUVELLES GRILLES

Il concerne tous les enseignants au 1er septembre 2017.

Dans la classe normale

- Il se fait avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine pour les collègues reclassés au même échelon et sans conservation pour les collègues reclassés à l'échelon supérieur.

A la hors classe

- Le reclassement se fait à l'indice égal ou directement supérieur. En raison de la suppression du 1er échelon actuel (indice 495), l'échelon de reclassement sera l'échelon inférieur, mais l'indice de rémunération reste bien le même. Les PE ayant plus de 2 ans et 6 mois d'ancienneté au 5ème échelon de l'actuelle hors-classe seront eux reclassés au 5ème échelon de la nouvelle hors-classe, le nouveau 4ème échelon ayant une durée de 2 ans et 6 mois.

EN SAVOIR PLUS SUR LES MESURES PPCR

Le SNUipp-FSU a édité une brochure sur les changements dans les carrières des enseignants des écoles avec l'entrée en vigueur du PPCR : les mesures concrètes explicitées. (Avec une mise à jour suite à la décision du gouvernement de reporter certaines mesures de revalorisation liées à la déclinaison Éducation nationale du protocole PPCR.)



Calculateur en ligne évolution de carrière

un calculateur en ligne qui permet à chacun de projeter son évolution de carrière et de la comparer aux modalités actuelles d'avancement.



The image shows a user interface for a career calculator. On the left, a blue banner features a white hand cursor icon pointing to a red button labeled "CALCULER". Below this, the text "votre nouvelle carrière" is displayed in white. On the right, a light gray form contains the following fields:

- Votre corps :** A dropdown menu with the text "Choisir id".
- Votre échelon :** A dropdown menu with the text "Choisir id".
- Date dernière promotion :** Three dropdown menus for "Jour", "Mois", and "Année".
- A red "CALCULER" button at the bottom.

Les revendications du SNUipp-FSU

Si le protocole PPCR a abouti à des salaires revalorisés et de nouvelles carrières au déroulement moins inégalitaire que dans le processus précédent, le SNUipp-FSU continue toujours de revendiquer un avancement à une véritable cadence unique comme d'autres corps de la Fonction publique. Il est opposé à une classe exceptionnelle dont l'accès concernera au mieux 10% de la profession, exclura de fait la quasi totalité des PE, va renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes et sera un outil de management renforcé. Si le syndicat acte positivement la suppression de la note, il estime qu'en aucun cas, l'avis de l'IEN ne doit être déterminant pour un changement de grade ou d'échelon. L'expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté doit prioritairement être prise en compte.

Le 22 mars prochain, toutes et tous en grève pour défendre nos salaires et la Fonction Publique

Après la mobilisation réussie du 10 octobre dernier, à nouveau dans la rue :

- CONTRE le gel de la valeur du point d'indice et le rétablissement du jour de carence, la hausse injuste et mal compensée de la CSG
- CONTRE les suppressions de postes dans, la Fonction Publique (120 000)
- POUR l'amélioration de la qualité des services publics sur tout le territoire
- POUR des carrières et des salaires revalorisés (augmentation du point d'indice, rattrapage des pertes et augmentation du pouvoir d'achat)
- POUR des créations de postes à la hauteur des besoins, l'arrêt du recrutement contractuel et un nouveau plan de titularisation des contractuels
- POUR faire respecter l'égalité professionnelle