

9 juin 2017



S3 de Paris – 3 rue Guy de Gouyon du Verger 94112 ARCUEIL cedex
Tél 01 41 24 80 52 Fax 01 41 24 80 59 E. Mail s3par@snes.edu Site <http://www.paris.snes.edu>



Sommaire

1. Edito
2. Grille de recrutements des non-titulaires. Nos commentaires.
3. Vote CTA. Grilles de rémunération et d'avancements 2017-2018. L'ancienne grille.
4. Reclassement et progression échelons. Evaluation.
5. La formation. La validation des acquis de l'expérience.
6. action sociale. Se syndiquer

Spécial non-titulaires

Nouvelles grilles de recrutement et de reclassement, des gains financiers pour tous

Après des discussions lors de deux Groupes Techniques où la section académique du SNES-FSU Paris a pesé de tout son poids, le rectorat a présenté au CTA du mardi 30 mai 2017, une nouvelle grille de recrutement des contractuels enseignants, **elle a été adoptée** (voir ci-dessous). Le SNES-FSU revendique depuis longtemps une nécessaire revalorisation des rémunérations des enseignants non titulaires, rémunération qui doit correspondre à un cadre national et s'inscrire dans une perspective de recrutements qui permette aux contractuels de passer les concours externes, internes et réservés. La précarité que représente la position de non-titulaire n'est pas satisfaisante : un plan de titularisation massif doit permettre d'y mettre fin.

L'**objectif de cette publication** est de porter à la connaissance des collègues contractuels des éléments d'information concernant le recrutement, le reclassement, l'évaluation mais aussi la formation.

Avec La grille de recrutement et celle des salaires, chacun bénéficiera d'un gain financier, elle fixe les indices initiaux de recrutement des contractuels selon leur catégorie (1 ou 2) et permet de redéfinir les échelles complètes de rémunération (nouveaux indices et périodicité de la réévaluation – voir ci-dessous). **Elle sera mise en place à la rentrée scolaire 2017** : chaque échelon est revalorisé de façon très significative en termes de points d'indice. Le dispositif pêche cependant par certains aspects, notamment le manque d'harmonisation des grilles au niveau national, et l'absence de mesures pour les Maîtres Auxiliaires. Par ailleurs, lors des différents GT préparatoires, le SNES-FSU Paris, s'appuyant sur les termes exacts de l'article 10 du décret du 29 août 2016, a insisté pour que le passage d'un échelon à l'autre dans la nouvelle grille soit accéléré pour les premiers échelons (moins de trois ans), afin de rendre plus attractif le statut des contractuels à la prise de fonctions. Cette option n'a pas été retenue par l'administration. Par ailleurs, l'administration n'a donné aucune information concernant le reliquat d'ancienneté lors du reclassement.

Le SNES-FSU, qui a mené depuis longtemps la bataille de la revalorisation, entend consolider les acquis obtenus et veillera à ce qu'ils ne soient pas remis en cause.

Nathalie Dehez, Laëticia Faivre, Elsa Le Goupil, Ketty Valcke
Co-secrétaires académiques du SNES FSU Paris

CARTE CEZAM

Vous y avez droit avec un indice majoré inférieur à 550.

(Voir détails sur notre site)

Campagne de saisie des vœux des personnels non titulaires

du 1er juin 12h au 26 juin 12h

La saisie des vœux s'effectuera par internet via l'application LILMAC à l'adresse suivante:

<https://bv.ac-paris.fr/lilmac>

Accès avec le numéro d'identifiant de l'éducation nationale (NUMEN)

Choisir un mot de passe et le mémoriser en cas de connexion ultérieure.



La grille de recrutement des non titulaires à la rentrée 2017.

nou- velle catégo- rie des agents	Classement des agents en fonction de leur niveau de diplôme avant prise en compte de l'expérience professionnelle												
	niveau de diplôme en lien avec la discipline	Classement antérieur au nou- veau cadre de gestion				reclassement nouveau cadre de gestion				classement nouvelles modalités académiques			
		catégo- rie	échelon	IB	IM	catégo- rie	échelon	IB	IM	catégo- rie	échelon	IB	IM
cat 2	< Bac +2	3	1	340	321	2	1	340	321				
	Bac +2	3	3	386	354	2	3	386	354	2	4	419	372
cat 1	Bac ou moins (ens. technolo- gique ou pro- fessionnel)	3	1	340	321	1	1	408	367	1	2	441	388
	Bac +2 (ens. technologique ou profession- nel)	3	3	386	354								
	Bac +3 ou +4 (Licence, Maî- trise, Master 1)	2	1	408	367	1	1	408	367	1	3	469	410
	Bac +5 (Master 2, DESS, DEA, Ingénieur) et plus (Doctorat)	1	1	460	403	1	3	469	410	1	4	500	431

Nos commentaires sur cette grille de recrutement :

Pour les agents appartenant à la 1^{ère} catégorie, il a été décidé que le recrutement se fait :

Au deuxième échelon de la nouvelle grille nationale, soit à l'indice majoré 338 pour les titulaires d'un Bac + 2 et moins. (Cette catégorie correspond à un recrutement dans des disciplines technologiques rares)

- ◆ Au 3^{ème} échelon Indice Majoré 410 pour les Bac + 3 et Bac + 4
- ◆ Au 4^{ème} échelon Indice Majoré 431 pour les Bac + 5 et titulaires d'un doctorat.

C'est le principe de valorisation du diplôme qui a été retenu conformément aux demandes du SNES avec la FSU, le recrutement se faisant majoritairement à bac +3 et bac + 4, le SNES-FU a aussi pesé pour que la revalorisation soit importante à ces échelons.

Pour les agents appartenant à la deuxième catégorie, le recrutement se fait au 4^{ème} échelon de la nouvelle grille, soit à l'indice majoré 379.

Elle représente un gain très significatif pour l'ensemble des collègues par rapport à la grille indiciaire en cours actuellement:

Par exemple :

- ◇ un collègue recruté à Bac +3 gagnera 1591,05 euros nets. Actuellement, il gagne 1439,95 euros . Cela représente un gain mensuel de 153,55 euros.
- ◇ Pour un recrutement à Bac + 5, le traitement mensuel correspondra à 1672,53 euros contre 1563,87 euros nets aujourd'hui, le gain est de 108,66 euros

L'action sociale: pour les non-titulaires aussi !



Les contractuels employés de manière permanente et continue, à temps plein ou à temps partiel peuvent bénéficier de mesures d'aide sociale. Il suffit d'être rémunéré par l'État sur le bud-get de l'Éducation nationale. Quelques prestations sont soumises à une condition indiciaire, d'autres à un quotient familial ou à un plafond de ressources.

Il existe des prestations interministérielles (PIM) et des actions sociales d'initiative académique (ASIA). Plus d'informations sur notre site : <http://www.paris.snes.edu/>

Etre non titulaire et se syndiquer, pour quelle raison?

- Pour rejoindre et renforcer un collectif de travail solidaire qui agit pour défendre les intérêts tant individuels que collectifs.
- Pour rester informé-e des évolutions du système éducatif,
- Pour connaître le fonctionnement et les évolutions de la carrière,
- Pour être conseillé-e, épaulé-e & accompagné-e dans mes démarches, mes affectations.
- Pour faire un acte militant et donner de la voix.

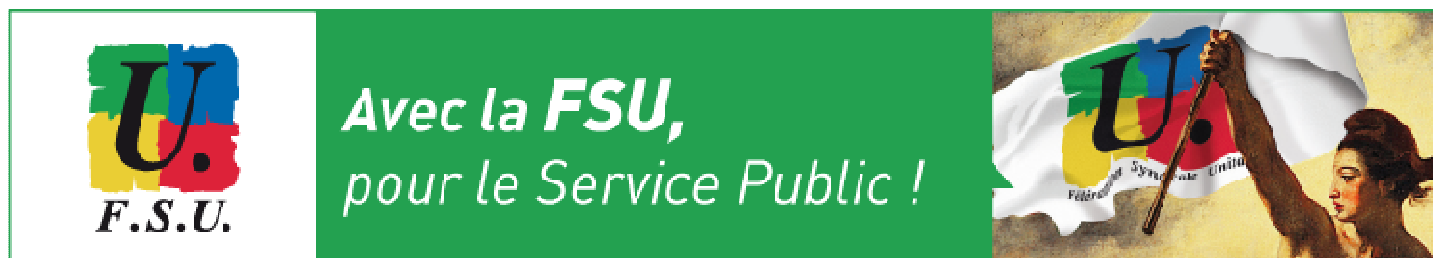
Est-ce si cher ? Mais non ! 66% de la cotisation est remboursé par déduction fiscale ou crédit d'impôt. La cotisation est proportionnelle à la durée et à la quotité du contrat. Les collègues sans contrat peuvent adhérer pour 39 €. Le bulletin d'adhésion est en ligne sur www.paris.snes.edu ou dans votre établissement auprès des représentants SNES. Possible également d'adhérer en ligne. <http://www.paris.snes.edu/adhesion/>

Traitement brut mensuel en €	Inf à 1 100 €	1101 € à 1 400 €	1401 € à 1 700 €	1701 € à 2 000 €	2001 € à 2 300 €	2301 € à 2 600 €	2 601 € et plus
Contractuels - MA	40 € (4,0 €)	70 € (7,0 €)	100 € (10,0 €)	130 € (13,0 €)	150 € (15,0 €)	170 € (17,0 €)	190 € (19,0 €)
coût réel après crédit d'impôt	14 €	24 €	34 €	45 €	51 €	58 €	65 €

Mi-temps ou temps partiel: cotisation proportionnelle à la quotité de temps partiel.



Se syndiquer, c'est aussi recevoir des publications nationales (mémo, US-mag, US) et académiques (Parisnes, newsletter). C'est aussi pouvoir participer à des stages de formation syndicale et à des collectifs disciplinaires.



Le vote au CTA

Le Comité Technique Académique a été consulté le 29 mai 2017 sur le projet de grille de recrutement, si les gains étaient importants pour tous, **le manque d'harmonisation avec les autres académies, l'absence de revalorisation de la situation des Maîtres Auxiliaires ont conduit la section académique du Snes Paris, avec la FSU à s'abstenir.** Les votes des autres organisations syndicales ont été éclairants. FO et SUD, dans une logique annoncée de refus global de la grille, ont choisi de voter contre, même si celle-ci apporte des gains financiers majeurs pour tous.

Grilles de rémunération et d'avancements 2017-2018

1ère catégorie			
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée*
18	1015	821	-
17	966	783	3 ans
16	910	741	3 ans
15	869	710	3 ans
14	830	680	3 ans
13	791	650	3 ans
12	755	623	3 ans
11	722	598	3 ans
10	690	573	3 ans
9	657	548	3 ans
8	623	523	3 ans
7	591	498	3 ans
6	560	475	3 ans
5	529	453	3 ans
4	500	431	3 ans
3	469	410	3 ans
2	441	388	3 ans
1	408	367	3 ans

2ème catégorie			
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée*
13	751	620	-
12	705	585	3 ans
11	662	553	3 ans
10	621	521	3 ans
9	579	489	3 ans
8	536	457	3 ans
7	493	425	3 ans
6	465	407	3 ans
5	442	389	3 ans
4	419	372	3 ans
3	386	354	3 ans
2	363	337	3 ans
1	340	321	3 ans

* revalorisation tous les 3 ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelle

* revalorisation tous les 3 ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelle

L'ancienne grille de recrutement et d'avancements des contractuels du 01/07/2012 :

Echelon	1ère catégorie	2ème catégorie	3ème catégorie
1	403	367	321
2	434	388	337
3	466	410	354
4	498	431	372
5	530	453	389
6	562	475	407
7	596	498	425
8	627	523	457
9	657	548	489
10	687	573	521
11	720	598	553
12	751	623	585
13	782	650	620

catégorie 1 : BAC +5

catégorie 2 : BAC +3

catégorie 3 : BAC



Reclassement et progression dans les échelons.

CHACUN ENGRANGERA DES GAINS FINANCIERS de manière différenciée selon sa position actuelle . Ces gains sont issus des mesures salariales (ajout de points d'indice).

Les nouvelles grilles académiques de rémunération et de réévaluation se substituent aux précédentes.

- ♦ Selon leur niveau de qualification, les agents de 1^{ère} catégorie débutent à l'indice brut 441 (bac + 2 et moins), 469 (bac + 3 et 4), 500 (bac +5 et doctorat) et peuvent terminer leur carrière à l'indice brut 1015 (échelon 18) pour les derniers.
- ♦ Les agents de 2^{ème} catégorie débutent à l'indice brut 419 et terminent à l'IB 751 (échelon 13).

Auparavant, et selon le niveau de qualification, les grilles débutaient à l'IB 386 (3^{ème} catégorie), 408 (2^{ème}) et 460 (1^{ère}) et s'achevaient respectivement aux IB 751, 791 et 965. Tous les agents classés auparavant dans la deuxième catégorie (bac + 3 et 4) passent en 1^{ère} catégorie. **Le gain est notable pour tous les agents à partir de bac + 3.**

La grille bénéficie aux contractuels au moment du recrutement mais aussi aux contractuels déjà en poste, qui sont reclassés conformément à la nouvelle grille de rémunération académique. 1300 agents bénéficieront de ce reclassement dans notre académie. Le gain est notable par rapport à la nouvelle grille nationale et substantiel par rapport à l'ancienne grille académique. Cette revalorisation s'inscrit dans le cadre plus général de la revalorisation des carrières des personnels enseignants titulaires et permet aux non-titulaires de n'être pas laissés pour compte.

Pour le reclassement, il a aussi été tenu compte de l'expérience professionnelle en lien avec la discipline de recrutement : un échelon est attribué pour trois années d'expérience.

Exemple :

- ♦ un-e collègue recruté-e à Bac + 4 ayant 3 ans d'ancienneté sera reclassé-e à l'indice 431, soit 43 points d'indice supplémentaires, soit 167 euros nets supplémentaires.
- ♦ Un-e collègue recruté-e à bac + 2 dans une discipline technologique et ayant totalisé 6 ans d'ancienneté sera reclassé-e à l'indice 431 contre 389 à l'heure actuelle, soit un gain de 163 euros nets.
- ♦ Un-e collègue recrutée à Bac +3 en septembre 2016, sera reclassée à l'indice 410 contre 367 à l'heure actuelle, soit un gain net de 167 euros.

Evaluation :

Ainsi que l'indique le décret du 29 août 2016 (article 10), **la rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelle.** Or, à ce jour, les inspecteurs ne sont pas en mesure de procéder aux inspections nécessaires à l'évaluation de tous les contractuels qui pourraient bénéficier d'une réévaluation. Par conséquent, **le rectorat a mis en place un passage d'échelon automatique** en cas de reconduction du contrat. Elle estime alors qu'il s'agit d'un avis favorable pour passer à l'échelon supérieur. Bien que cela simplifie la procédure, la décision reviendra de fait au seul chef d'établissement. De même pour les CDI, c'est l'avis du chef d'établissement qui vaut pour décision. Le SNES-FSU tient à la double évaluation et l'administration ne pouvant pas la faire appliquer en l'état, l'administration a donc prévu que les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) puissent être saisies en cas de contestation de l'évaluation. **Il a été rappelé que la réévaluation est du ressort du recteur après consultation de la CCP .**



Et la formation ?

Lors du second GT, le rectorat nous a présenté la formation des nouveaux contractuels. Cette formation a été mise en place dès cette année après la publication du décret d'août 2016. Elle consiste en plusieurs modules d'accueil obligatoires en début d'année. Ces modules sont animés uniquement par des IPR et des chefs d'établissement. A cela s'ajoute un dispositif de tutorat « en tant que de besoin ». Ces besoins sont déterminés par les inspecteurs. 50 nouveaux non titulaires ont bénéficié de ce dispositif cette année. Les tuteurs sont rémunérés à hauteur de 400 euros, pour une moyenne de 5 visites par an. La rémunération proposée n'est pas de nature à inciter les collègues à devenir tuteurs. Par ailleurs, des formations facultatives sont proposées, disponibles sur le PAF (consultation et inscription via ARENA), et dont les contractuels peuvent bénéficier au même titre que n'importe quel titulaire, notamment les divers modules de préparation au concours.

<https://fim-hn-01.orion.education.fr/gaia/gapar/privelisteentites>

La section académique du SNES-FSU Paris a demandé à ce que la formation soit d'abord disciplinaire et a interpellé l'inspection dans ce sens. Ecarté au profit de formations transversales, ce qui relève des disciplines est actuellement relégué au second plan. Il est inacceptable qu'à ce jour, il n'y ait aucune formation disciplinaire prévue lors de la prise de fonctions. Il est aussi inacceptable que les contractuels ne puissent bénéficier de moments d'échange sur leur pratique, sans intervention de la hiérarchie. Pour le moment, le Rectorat a semblé entendre nos propositions et se dit prêt à redéployer des moyens vers la formation dans les disciplines.

Le Snes-Fsu continuera à intervenir pour que les besoins de formation des collègues non titulaires soient à la hauteur des enjeux.

La validation des acquis de l'expérience.

La VAE est une procédure qui combine, à la fois la vérification et évaluation et attestation des acquis et des compétences du candidat, par un jury indépendant incluant des professionnels. Il est possible de présenter plusieurs demandes par année civile (un maximum de trois) pour des certifications différentes, mais un bénéficiaire ne peut entamer qu'une seule demande par certification. C'est un droit individuel, toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, ayant au moins trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole peut s'y inscrire.

Les diplômes et certifications visés doivent figurer dans le répertoire nl des certifications professionnelles .

Après avoir choisi la certification correspondant au projet, le candidat à la VAE rencontre l'organisme valideur (qui propose la certification visée et valide les acquis de l'expérience). Il retire un dossier de candidature appelé « livret de recevabilité » à compléter et déposer selon le calendrier. L'organisme valideur procède à l'examen du dossier de recevabilité et des justificatifs d'activités et prononce la dé-

cision de recevabilité.

Si la demande est recevable, le candidat entre dans la phase de validation, il constitue son dossier de VAE dont l'objectif est d'apporter la preuve que son expérience professionnelle lui a permis d'acquérir des compétences équivalentes à celles qu'il aurait pu obtenir par la formation. Il peut bénéficier d'un accompagnement pour acquérir une méthode de travail et de questionnement et préparer l'entretien avec le jury.

C'est le jury du diplôme ou un jury spécialement composé et comprenant obligatoirement des professionnels, qui effectue l'évaluation après un entretien avec le candidat. A l'issue de l'entretien, le candidat peut obtenir la certification complète, une validation partielle ou aucune validation.

**RECTORAT DE PARIS – LE VISALTO
GIP-FCIP de Paris - Dispositif académique de validation d'acquis - DAVA
12 Bd d'Indochine
CS 40 049
75933 Paris Cedex 19
Tél : 01 44 62 39 61 - ce.dava@ac-paris.fr**

ACCÈS au serveur GAIA pour saisir votre offre de formation :

<https://fim-hn-01.orion.education.fr/gaia/gapar/public>

