

SUR LES CARRIÈRES ET LES DROITS DES PERSONNELS DANS LES ÉCOLES



Les personnels sont en attente d'une amélioration de leur salaire et de leurs conditions de travail. Alors que les actions menées par le SNUipp et la FSU avaient permis des avancées sur le déroulement de carrière, la revalorisation de l'ISAE et le dégel des salaires de 1,2%, le gouvernement opère des reculs : gel de la valeur du point d'indice, report d'une année de l'application de PPCR, réintroduction de la journée de carence.

Le système de rémunération des fonctionnaires est menacé par la prise en compte croissante de la part du mérite qui est annoncée. Cela met à mal le principe de l'égalité de traitement, de la transparence et crée de la concurrence au sein des équipes d'enseignants.

Le SNUipp-FSU revendique le dégel du point d'indice, un véritable plan de rattrapage des salaires et un déroulement de carrière identique au rythme le plus rapide : l'accès à la hors classe pour toutes et tous tel que le prévoyait PPCR ne doit pas être remis en cause.

Pour les contractuels, il est urgent de reconnaître les missions exercées, d'améliorer leurs conditions d'emploi et de créer des emplois de fonctionnaires pour mettre fin à la précarité.

Pour gagner de meilleures conditions de travail, le SNUipp-FSU revendique des moyens, du temps et de la reconnaissance pour améliorer l'école et faire réussir tous les élèves.

Parce que connaître ses droits pour les faire respecter est essentiel, nous vous proposons de faire le point dans cette brochure et de vous présenter les propositions du SNUipp-FSU pour que nos métiers soient mieux reconnus, respectés et revalorisés à la hauteur de notre engagement pour les élèves et le service public d'éducation.

Bonne lecture.

QUELLE EST MA

- Les enseignants des écoles, comme l'ensemble des fonctionnaires, sont rémunérés en fonction de leur corps (professeur des écoles, psychologue ou instituteur), de leur grade (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle), et de leur échelon auxquels correspond un nombre de points d'indice.
- Celui-ci, multiplié par sa valeur unitaire, détermine le traitement indiciaire brut. Cela assure la transparence, l'égalité de traitement et une solidarité pour l'ensemble des fonctionnaires. Cela donne une importance capitale à la valeur du point d'indice dont la revalorisation doit permettre d'assurer de manière collective le maintien du pouvoir d'achat.
- La valeur du point d'indice, fixée par l'État, est depuis le 1^{er} février 2017 de 4,69 € brut.

Ces tableaux donnent une valeur approchée de votre salaire, arrondie à l'euro. Peuvent s'ajouter à ce montant du fait de la diversité des situations : le supplément familial de traitement, des indemnités ou peut être déduite la cotisation MGEN pour ses adhérents... (en détails page 5)

ATTENTION

Au 1^{er} janvier 2019, nos grilles de salaires changeront.

Jusqu'au 31 décembre 2018

PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE

ÉCHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	383	436	440	453	466	478	506	542	578	620	664
Salaire brut	1 795 €	2 043 €	2 062 €	2 123 €	2 184 €	2 240 €	2 371 €	2 540 €	2 709 €	2 905 €	3 112 €
Net zone 3	1 432 €	1 632 €	1 648 €	1 697 €	1 746 €	1 791 €	1 897 €	2 033 €	2 169 €	2 327 €	2 493 €
Net zone 2	1 447 €	1 649 €	1 664 €	1 714 €	1 763 €	1 809 €	1 916 €	2 053 €	2 190 €	2 351 €	2 518 €
Net zone 1	1 476 €	1 682 €	1 697 €	1 748 €	1 798 €	1 845 €	1 954 €	2 094 €	2 234 €	2 397 €	2 569 €

PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE HORS CLASSE

ÉCHELON	1	2	3	4	5	6
Indice	570	611	652	705	751	793
Salaire brut	2 671 €	2 863 €	3 055 €	3 304 €	3 519 €	3 716 €
Net zone 3	2 138 €	2 293 €	2 448 €	2 648 €	2 822 €	2 980 €
Net zone 2	2 160 €	2 316 €	2 473 €	2 675 €	2 850 €	3 010 €
Net zone 1	2 203 €	2 362 €	2 522 €	2 728 €	2 907 €	3 070 €

PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE CLASSE EXCEPTIONNELLE

ÉCHELON	1	2	3	4	1 ^{er} chev.
Indice	690	730	770	826	890
Salaire brut	3 233 €	3 421 €	3 608 €	3 871 €	4 171 €
Net zone 3	2 592 €	2 743 €	2 894 €	3 105 €	3 347 €
Net zone 2	2 618 €	2 770 €	2 923 €	3 136 €	3 380 €
Net zone 1	2 670 €	2 825 €	2 981 €	3 199 €	3 448 €

INSTITUTEUR ET INSTITUTRICE

ÉCHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	349	365	374	381	391	398	407	428	449	479	523
Salaire brut	1 635 €	1 710 €	1 753 €	1 785 €	1 832 €	1 865 €	1 907 €	2 006 €	2 104 €	2 245 €	2 451 €
Net zone 3	1 304 €	1 364 €	1 398 €	1 425 €	1 462 €	1 489 €	1 523 €	1 602 €	1 681 €	1 795 €	1 961 €
Net zone 2	1 317 €	1 378 €	1 412 €	1 439 €	1 477 €	1 504 €	1 538 €	1 618 €	1 698 €	1 813 €	1 981 €
Net zone 1	1 343 €	1 406 €	1 441 €	1 468 €	1 507 €	1 534 €	1 569 €	1 651 €	1 732 €	1 849 €	2 020 €

RÉMUNÉRATION ?

Au 1er janvier 2019

« TRANSFERT PRIMES-POINTS » POUR LES PE ET LES PSYCHOLOGUES

Le « transfert primes-points » permet que le traitement indiciaire de référence, servant au calcul de la pension, soit plus important lors du départ en retraite. Cela est sans incidence sur le salaire net et les indemnités perçues. Au 1er janvier 2019, cela se matérialisera par une hausse de 5 points d'indice pour tous les échelons, hausse compensée par une retenue forfaitaire sur la feuille de paye de 32,42 € nets mensuels qui n'aura d'effet que sur le montant des retraites.

LES INDEMNITÉS PRISES EN COMPTE À LA RETRAITE ?

Aucune des indemnités perçues par les personnels n'est prise en compte pour le calcul de la pension contrairement aux salariés du privé. Depuis 2005, elles le sont mais de façon moins favorable dans le cadre du Régime Additionnel de la Fonction Publique.

HAUSSE DE LA COTISATION RETRAITE ET DE CSG

À la suite des réformes des retraites de 2010 et 2014, le taux de cotisation retraite augmentera à cette même date de 0,27 point et passera à 10,83% du salaire brut.

La CSG qui a augmenté de 1,7 point au 1er janvier 2018 est aujourd'hui quasi compensée. Cette compensation sera réactualisée en 2019 mais pas les années suivantes. L'augmentation du salaire sera donc réduite d'autant.

Sur chaque euro d'indemnité perçue, la cotisation du fonctionnaire est de 5% et l'employeur contribue également pour 5%. Les sommes cotisées sont placées sur le marché financier et feront l'objet à partir de 62 ans d'un versement en capital ou en rente en fonction des sommes cotisées.

AESH

ÉCHELON	À TEMPS COMPLET			À 58% (936H/AN, 24H/SEMAINE)		
	CDD	CDI	CDI + 3 ans*	CDD	CDI	CDI + 3 ans*
Indice	320	325	330	320	325	330
Salaire brut	1 500 €	1 523 €	1 546 €	873 €	886 €	900 €
Net zone 3	1 203 €	1 221 €	1 240 €	700 €	711 €	722 €
Net zone 2	1 215 €	1 233 €	1 252 €	707 €	718 €	729 €
Net zone 1	1 239 €	1 258 €	1 277 €	721 €	732 €	743 €

Point : 4,6860 €
Cotisations = 19,8%

Il faut ajouter à ces salaires nets une indemnité destinée à compenser la hausse de la CSG, calculée au cas par cas

Le salaire des AESH fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans après un entretien professionnel, sans caractère automatique. Cette évolution ne peut excéder 6 points d'indice. La grille indiciaire comprend 10 niveaux (indice terminal : 363). Les règles sont définies au niveau académique.



REVALORISER VRAIMENT LES SALAIRES : UNE URGENCE

Depuis 1998, le coût de la vie a augmenté deux fois plus vite que les salaires des enseignants. Le point d'indice a été gelé de juillet 2010 à juillet 2016, diminuant de 6% sa valeur en euros constants. La revalorisation du point de 1,2% en 2016 n'a pas permis de compenser cette perte. Le gouvernement a confirmé le gel de la valeur du point d'indice pour les années 2018 et 2019 lors du rendez-vous salarial. Le SNUipp, avec la FSU, revendique un véritable plan de rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires avec notamment une revalorisation conséquente du point d'indice et l'attribution de 60 points additionnels, environ 230€ nets, pour toutes et tous.



MENACES SUR LES SALAIRES

Le gouvernement a pour projet de réformer le système de rémunération et de déroulement de carrière en donnant plus de poids aux indemnités et moins au traitement indiciaire, et reconnaître plus le « mérite comme levier de gestion des ressources humaines ». Il souhaite mettre fin au déroulement « automatique » de carrière. Il interroge également sur d'autres composantes de la rémunération telles que la NBI, le supplément familial ou l'indemnité de résidence. C'est bien le statut de fonctionnaire qu'il attaque ainsi que le principe d'égalité de traitement, de transparence et d'une fonction publique de carrière qui aujourd'hui permet de garantir l'absence de corruption.

QUELLES SONT LES INDEMNITÉS ? QUI LES PERÇOIT ?

L'ISAE

■ L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) est versée :

- aux enseignants du premier degré exerçant dans les écoles et dans les établissements ou services de santé ou médico-sociaux (y compris ULIS, maîtres E et G, directeurs, remplaçants),
- aux enseignants exerçant en SEGPA-EREA-ULIS
- aux psychologues de l'éducation nationale
- aux professeurs des écoles stagiaires (à 50%)
- aux PEMF (au prorata de leur service d'enseignement)

■ Elle est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction. Elle est donc 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. Elle cesse d'être versée en cas de CLM ou CLD.

■ Elle est versée chaque mois (100 € brut) aux personnels concernés. Une partie est intégrée dans le salaire (transformation d'une partie de l'indemnitaire en points d'indice, voir page 3).

LES INDEMNITÉS MENSUELLES BRUTES LIÉES À DES FONCTIONS PARTICULIÈRES

- Direction d'école : voir page 12
- Indemnité éducation prioritaire: 144 € brut en REP, 192 € en REP+
À la rentrée 2018, mise en œuvre progressive de la prime de 3 000 euros supplémentaires aux enseignants exerçant en REP+ par le versement d'une indemnité de 1 000 euros au titre de l'année scolaire 2018/2019. Les 2 000 euros restants seront versés les années suivantes selon des modalités à définir (part variable/part fixe).
- Conseillers pédagogiques: 153 € + 27 points de NBI soit 280 € (si titulaire d'un CAFIPEMF)
- Maîtres formateurs « accueillant des stagiaires » : 174 € (si titulaire d'un CAFIPEMF)

LES OUBLIÉS DE LA REVALORISATION

Les discussions ouvertes avec le ministère sous pression du SNUipp-FSU ont permis d'acter quelques avancées pour « certains oubliés de la revalorisation », avec la création d'une indemnité pour les enseignants exerçant les missions de référents pour les usages numériques et de référents handicap et une évolution favorable du régime indemnitaire pour les enseignants en ESMS. Pour certains enseignants de SEGPA/EREA/ULIS collège, le nouveau régime indemnitaire est moins avantageux avec une perte pouvant aller jusqu'à 400€ par an. Les PE éducateurs en EREA vont percevoir l'ISAE selon des modalités qui ne sont pas encore définies. Restent quelques catégories d'enseignants toujours exclues 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 de 1 200 €. Il continue son interpellation auprès du ministère en ce sens.

LES INDEMNITÉS MENSUELLES DANS L'ASH

Tous les enseignants spécialisés titrés ou psychologues de l'Éducation nationale titulaires du DEPS (hormis ceux exerçant en Ulis-école) : 70 € qui s'ajoutent aux autres indemnités

- Enseignants référents : 208 €
- Enseignants en ULIS école : 27 points de NBI : 126 €
- Enseignants Segpa/Erea/Ulis 2nd degré et médico-social : 247 €

L'INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE DE REMPLACEMENT (ISSR)

Elle est versée aux enseignants titulaires remplaçants

- moins de 10 km : 15,38€ par jour
- de 10 à 19 km : 20,02€ par jour
- de 20 km 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 €

ATTENTION : Pour des remplacements successifs sur le même poste qui couvrent l'ensemble de l'année scolaire (plusieurs ordres de missions), 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 de repas (décret n°2006-781 du 3 juillet 2006).

Prendre contact avec la section départementale du SNUipp-FSU en cas de difficulté.

FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS

Suite à l'intervention du SNUipp-FSU, le ministère a publié la circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016 qui apporte des précisions sur les modalités de remboursement des frais de déplacements. Pour y prétendre, il faut se déplacer hors de la commune de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. Tout déplacement dans l'exercice des fonctions (CPC, PEMF, RASED, accompagnants des élèves en situation de handicap...), lors d'un stage de formation ou d'une animation pédagogique doit être défrayé, qu'il y ait ordre de mission ou non. Les enseignants et non enseignants 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 DE NOUVEAUX DROITS

Le SNUipp-FSU demande que tous les enseignants amenés à se déplacer soient remboursés de l'intégralité de leurs frais réels, y compris lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel au sein d'une communauté urbaine ou d'une agglomération. Il demande aussi que le taux kilométrique, gelé depuis 2008, soit revalorisé. Des discussions sont en cours.

BIEN LIRE SA FICHE DE PAIE :

TRAITEMENT BRUT, SALAIRE NET :

Le traitement brut est obtenu en multipliant le nombre de points d'indice lié à son échelon (voir A) par la valeur de ce point. Pour obtenir le salaire net, il faut ajouter certains éléments comme des indemnités (voir B1) et retrancher des cotisations et contributions (voir B2).

INFORMATIONS SUR LE SALAIRE (SUR 3 COLONNES) :

COLONNE « À PAYER » (B1) :

- Traitement brut indiciaire
- Compensation de la hausse de la CSG : 0,6702% du salaire brut
- Indemnité de résidence : 3% du salaire brut en zone 1, 1% en zone 2, 0% en zone 3
- Supplément familial de traitement :

	SOMME FIXE	SOMME PROPORTIONNELLE
1 enfant	2,29 €	0 €
2 enfants	10,67 €	3% du traitement mensuel brut
3 enfants	15,24 €	8% du traitement mensuel brut
Par enfant en plus	4,57 €	6% du traitement mensuel brut

- Les diverses indemnités : ISAE, éducation prioritaire, direction, ASH...
- La NBI (nouvelle bonification indiciaire) : direction d'école, CPC, ULIS école, classes relais, coordination REP, UPE2A...
- Le remboursement domicile-travail : en cas d'abonnement mensuel à des transports en commun, à hauteur de 50 %.

CONCRÈTEMENT...

INFORMATIONS PERSONNELLES (A)

- Corps et grade éventuel : Professeur des écoles (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle), instituteur, psychologue (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle), AESH, AED ...
- Échelon
- Indice
- Nombre d'enfants à charge

COLONNE « À DÉDUIRE » (B2) :

- PC : cotisation pension civile de retraite de 10,56% (Elle passe à 10,83% au 1er janvier 2019).
- CSG : contribution sociale généralisée, pour assurer le financement de la Sécurité sociale à hauteur de 9,2% sur 98,25% de la totalité de la rémunération brute.
- CRDS : contribution au remboursement de la dette sociale à hauteur de 0,5% sur 98,25% de la rémunération brute totale
- RAFP : cotisation retraite additionnelle (5% sur toutes les indemnités qui s'ajoutent au traitement brut) plafonnée à 20% du traitement indiciaire
- Transfert primes/points : retrait forfaitaire de 13,92€ au 1er janvier 2018 (32,42€ à compter du 1/1/2019) pour les PE et de 23,14€ pour les instituteurs
- Pour les adhérents à la MGEN : l'offre comporte des taux de cotisation différents par tranche d'âge et par niveau de remboursement.

COLONNE « POUR INFORMATION » (B3) :
Cotisations patronales : à charge de l'employeur

À NOTER :

La différence entre le net à payer et le montant imposable du mois s'explique par le fait que la CGS « non déductible », la CRDS et la cotisation MGEN sont imposables et sont retirées du net à payer.

CHANGER D'ÉCHELON : LES PROMOTIONS, COMMENT ÇA MARCHE AUJOURD'HUI ?

La durée de la classe normale pour atteindre le 11ème échelon est désormais de 24 à 26 ans, contre 20 à 30 ans dans le système précédent.

QUAND EST-ON PROMU ?

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 rythme d'avancement est le même pour tous sauf au 6ème et au 8ème échelon où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année.

ECHELON	INDICE AU 01/09/18	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	383	1 an
2	436	1 an
3	440	2 ans
4	453	2 ans
5	466	2,5 ans
6*	478	2 ans* 3 ans
7	506	3 ans
8*	542	2,5 ans* 3,5 ans
9	572	4 ans
10	620	4 ans
11	664	-

*si accélération d'un an pour 30 % des promouvables

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UNE ACCÉLÉRATION DE CARRIÈRE ?

Sur la base de l'avis de l'IEN, l'IA décide quels sont les 30 % d'enseignants bénéficiant d'une accélération d'un an aux 6^e et 8^e échelons. Problème : il n'y a pas de barème et à ce jour, on ne sait pas comment seront départagés les PE qui auront un même avis.

L'ensemble des promotions de l'année scolaire est étudié en CAPD une fois par an. Il est possible de faire un recours auprès de l'IA puis en CAPD lorsque l'enseignant est en désaccord avec l'avis arrêté.

Pour savoir si je suis promu ou en cas de désaccord avec l'avis de l'IEN, je m'adresse aux délégués du personnel de ma section départementale du SNUipp-FSU.

PASSAGE À LA HORS CLASSE

ECHELON	INDICE AU 01/09/18	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	570	2 ans
2	611	2 ans
3	652	2,5 ans
4	705	2,5 ans
5	751	3 ans
6	793	3 ans
7**	821	-

**création du 7^e échelon en 2021

Désormais, tous les PE au-delà de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon sont promouvables à la hors classe.

Aucune demande n'est à déposer.

Le barème prend en compte :

- L'appréciation portée par l'IA-DASEN sur la valeur professionnelle de l'agent : excellent = 120 points, très satisfaisant =

POUR UN SYSTÈME ÉQUITABLE ET JUSTE

Le SNUipp-FSU demande que les avis et appréciations puissent évoluer. Il exige également la reconnaissance de l'ensemble de la carrière des PE ex-instits, qui sont aujourd'hui clairement défavorisés pour l'avancement à la hors-classe et pénalisés avant leur départ en retraite.

100 points, satisfaisant = 80 points, à consolider = 60 points ;

- L'ancienneté acquise dans l'échelon au 31 août 2019 correspond à un certain nombre de points, conformément au tableau ci-dessous.

ANCIENNETÉ ACQUISE DANS L'ÉCHELON AU 31 AOÛT	POINTS
9 + 2 ans	0
9 + 3 ans	10
10 + 0 an	20
10 + 1 an	30
10 + 2 ans	40
10 + 3 ans	50
11 + 0 an	70
11 + 1 an	80
11 + 2 ans	90
11 + 3 ans	100
11 + 4 ans	110
11 + 5 ans et plus	120

Aujourd'hui, si plus d'enseignants des écoles y accèdent, le compte n'y est toujours pas. Le ministère s'est engagé à accroître progressivement le flux pour qu'il soit en 2020 équivalent au taux pratiqué pour les enseignants du 2nd degré.

UNE CLASSE EXCEPTIONNELLE RÉSERVÉE À QUELQUES-UNS

Le ministère a fait le choix de créer un 3^e grade : la classe exceptionnelle. Seule une minorité d'enseignants des écoles pourra y accéder. À la rentrée 2019, le contingent sera égal à 4.29% du corps de PE. et plafonné à 10% du corps en 2023, soit 35 000 enseignants. L'échelon spécial de cette classe, débouchant sur l'indice 972, sera contingenté à 2 % du corps soit 7 000 enseignants.

- L'appréciation portée par l'IA-Dasen sur la valeur professionnelle de l'agent est prépondérante : excellent = 140 points, très satisfaisant = 90 points, satisfaisant = 40 points, à consolider = 0 point ;
- L'ancienneté acquise dans l'échelon de la hors-classe au 31 août 2019 correspond à un total de points variant de 3 à 48.

QUI POURRA Y ACCÉDER ?

- 80% passeront par une entrée « fonctionnelle » à compter du 3^e échelon de la hors-classe et avec au moins 8 ans d'exercice, pas forcément continus, en éducation prioritaire ou en tant que directeur, directrice ou chargé d'école ou de SEGPA, conseiller pédagogique, PEMF ou encore référent handicap. Jusqu'en 2020, les enseignants devront se porter candidats.
- 20% y accéderont sur le seul « mérite » à compter du dernier échelon de la hors classe.

! La note pédagogique remplacée par un avis prépondérant dans la promotion, reconnaissant le « mérite » n'est pas satisfaisant. Le SNUipp-FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques où c'est l'ancienneté qui détermine la promotion.

! Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une classe exceptionnelle excluant la quasi-totalité des enseignants des écoles. Ce nouveau grade va par ailleurs renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces dernières représentent plus de 83% des enseignants mais seulement 64% du vivier « fonctionnel » et à peine 50% du vivier sur le « mérite ». Pour le syndicat, tous les PE doivent pouvoir atteindre l'indice 1000 en fin de carrière.

Classe exceptionnelle

ECHOLON	INDICE AU 01/09/18	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	690	2 ans
2	730	2 ans
3	770	2,5 ans
4	826	3 ans minimum

Classe exceptionnelle, échelons spéciaux

ECHOLON	INDICE AU 01/09/18	DURÉE MINIMUM DANS L'ÉCHELON
1	890	1 an
2	925	1 an
3	972	1 an

Le SNUipp et la FSU ont obtenu que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition hommes/femmes parmi les promouvables.

INFO

INSPECTION ET ÉVALUATION

Le statut de la Fonction publique prévoit l'évaluation de tous les fonctionnaires. Depuis la rentrée 2017, l'évaluation prend la forme d'un rendez-vous de carrière et d'accompagnement.

QU'EST-CE QU'UN RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ?

Le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien et fait l'objet d'un compte rendu. L'inspecteur de l'Éducation nationale (IEN) complète également une grille d'évaluation et propose un avis allant de « à consolider » à « excellent ». L'appréciation finale est arrêtée par l'IA et sera prise en compte pour l'accélération de carrière ou le changement de grade (accès à la hors classe).

TROIS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE PROGRAMMÉS DANS LA CLASSE NORMALE

- dans la seconde année* du 6^e échelon,
- entre 18 mois et 30 mois* dans le 8^e échelon
- dans la seconde année* du 9^e échelon pour accéder à la hors classe

*ancienneté au 31 août de l'année scolaire en cours

Éventuellement un quatrième rendez-vous à la hors classe pour accéder à la classe exceptionnelle, sans visite en classe, mais sur dossier

La promotion sera examinée en CAPD lors de l'année scolaire suivante.

L'ACCOMPAGNEMENT « TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE »

L'accompagnement est l'une des finalités de la réforme de l'évaluation. Il s'agit de déconnecter la visite de l'IEN du déroulement de carrière et de permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques. Cet accompagnement peut être individuel ou collectif à la demande de l'enseignant ou à l'initiative de l'IEN.

• L'accompagnement collectif

Il peut porter sur la conception et la mise en œuvre de projets ou dispositifs pédagogiques. Il peut également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves et permettre d'identifier les besoins de formation.

• L'accompagnement individuel

Il prend la forme d'une visite dans la classe suivie d'un entretien. Les objectifs sont de consolider et développer les compétences professionnelles, remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels, favoriser la mobilité professionnelle.

CALENDRIER

Année N-2	Information avant les vacances d'été de la programmation d'un rendez-vous de carrière au cours de l'année N-1
Année N-1	Le calendrier du rendez-vous de carrière est communiqué au plus tard un mois avant la date de celui-ci : date de l'inspection et de l'entretien.
	Rendez-vous de carrière
Année N	Le compte-rendu fait l'objet d'une appréciation par l'évaluateur et est communiqué à l'agent qui peut formuler des observations dans le cadre réservé à cet effet dans un délai de 3 semaines.
	Du 1er au 15 septembre : Notification de l'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte-rendu.
	Demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification.
	Réponse dans d'un délai de 30 jours francs pour réviser l'appréciation finale. L'absence de réponse équivaut à un refus de révision.
Année N	La CAPD peut, à la requête de l'intéressé, ayant au préalable exercé un recours, demander au DASEN la révision de l'appréciation finale. La CAPD doit être saisie dans un délai de 30 jours francs suivant la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.
	Le recteur notifie au professeur des écoles l'appréciation finale définitive de la valeur professionnelle.



L'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves. A visée formative, elle doit être un véritable moment d'accompagnement et de conseil dans les pratiques pédagogiques pour le développement professionnel, contribuant ainsi à une meilleure réussite des élèves. Elle peut conduire les enseignants à participer à des dispositifs de formation choisis librement et à recourir à l'accompagnement de formateurs (PEMF, DEA, CPC, IEN...) L'accompagnement des équipes des écoles sur la base du volontariat peut permettre de sortir de l'isolement et faciliter les échanges entre pairs.



Un véritable accompagnement demande des moyens budgétaires suffisants alloués à la formation et une véritable relation de confiance entre enseignant et IEN, rendant nécessaire qu'accompagnement et rendez-vous de carrière soient déconnectés. Le SNUipp-FSU s'interroge sur la mise en œuvre de cette mesure par le ministère actuel et la réalité que prendra cet accompagnement sur le terrain.

DE TOUT PETITS SALAIRES POUR LES AESH, AED ET CUI

Les contractuels non enseignants dans les écoles pâtissent à la fois d'un faible salaire (traitement minimum de la Fonction publique ou SMIC) et de temps incomplets imposés entraînant des rémunérations généralement inférieures à 700 €

mensuels. Comment vivre avec un tel salaire ? Le SNUipp-FSU revendique un salaire décent et un emploi à temps complet pour ces personnels qui exercent des missions indispensables dans les écoles.

INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

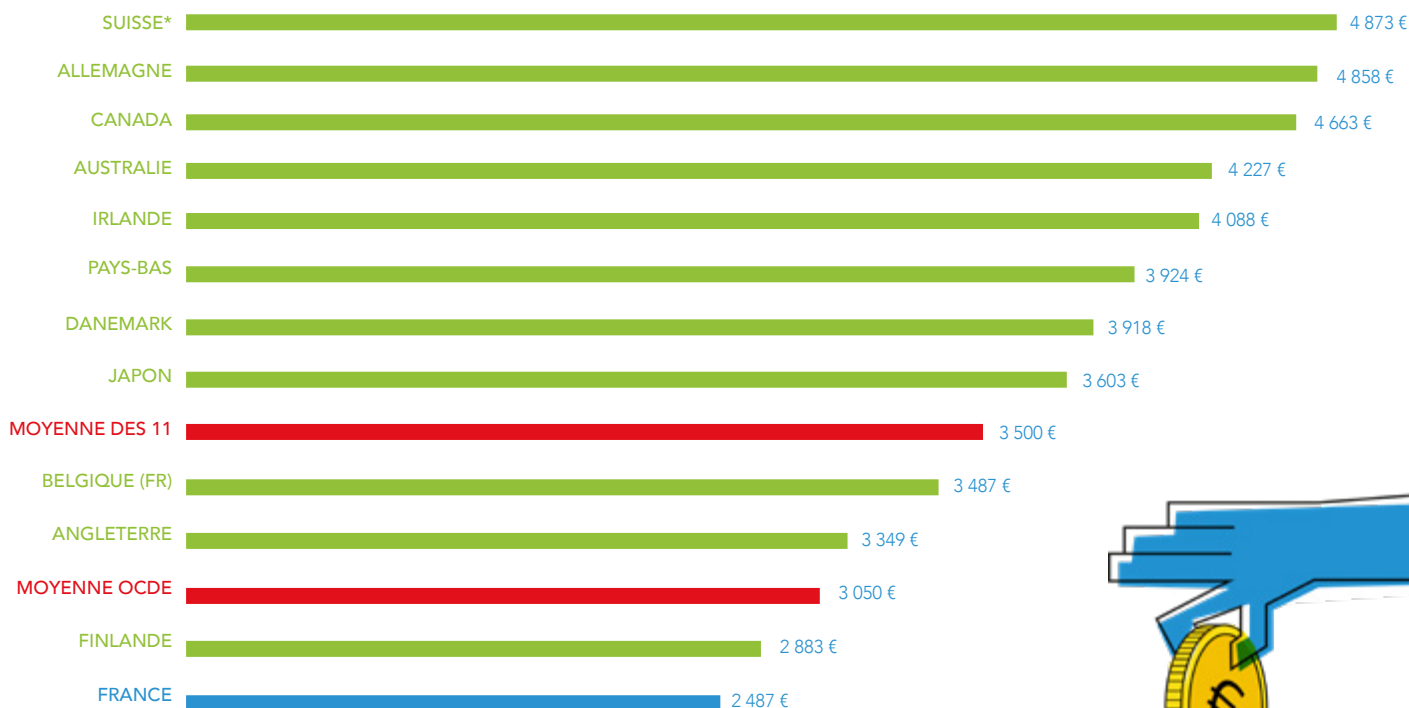
Au fil de la carrière, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'accroît passant de quinze jours de salaire annuel en début de carrière jusqu'à plus d'un mois et demi en fin carrière, soit plus de 300 € brut mensuels. Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent pénaliser les femmes : poids de la note, accès à la hors-classe, nature du poste occupé, incidence des interruptions liées à la naissance ou à l'adoption, temps partiel...

À la retraite l'écart moyen entre les hommes et les femmes est plus réduit (5,4 %) que pour les salaires (7,6 %) du fait des bonifications sur la pension liées aux enfants.

Pour le SNUipp-FSU il faut en finir avec ces inégalités. Cela pourrait par exemple passer par la mise en place de mécanismes de régulation assurant une égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur l'ensemble de la carrière.

LA FRANCE PAYE MAL SES ENSEIGNANTS

Après 15 ans d'exercice, en 2015, les enseignants du primaire français étaient payés 29 % de moins que la moyenne des enseignants des 11 pays comparables qui réussissent mieux que la France à la fois sur les résultats moyens Pisa 2015 et également en termes d'impact des inégalités sociales sur les résultats scolaires.

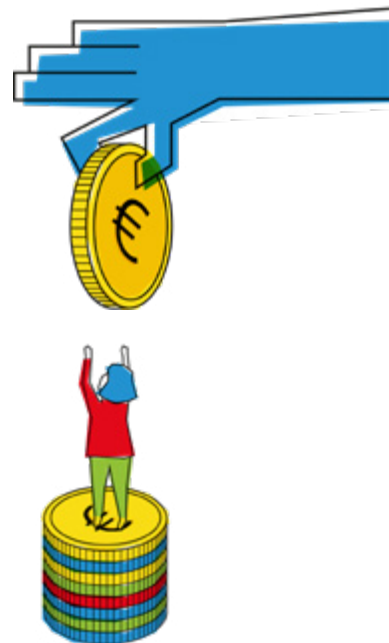


Les salaires bruts des enseignants sont convertis sur la base des parités de pouvoir d'achat (PPA**) pour la consommation privée

* au bout de 10 ans de carrière

** La parité de pouvoir d'achat (PPA) est un taux de conversion monétaire qui permet d'exprimer dans une unité commune les pouvoirs d'achat des différentes monnaies. Ce taux exprime le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire dans des pays différents pour se procurer le même « panier » de biens et de services.

Source : Indicateurs de l'Ocde 2017 / Comparaison des salaires mensuels moyens des enseignants du primaire au bout de 15 ans de carrière en 2015



QUELLES SONT MES OBLIGATIONS DE SERVICE EN TANT QUE PE EN ÉCOLE ?

Les 27 heures de service hebdomadaires (ORS) s'organisent en 24 heures d'enseignement et en moyenne 3 heures hebdomadaires soit 108 heures annualisées qui se décomposent ainsi :

108 H ANNUELLES	36h	d'activités pédagogiques complémentaires (APC)
	48h	consacrées au travail en équipe, aux relations avec les parents, aux projets de scolarisation des élèves à besoins particuliers
	18h	consacrées à l'animation pédagogique et à des actions de formation continue
	6h	consacrées à la participation aux conseils d'école obligatoires.

**référence : décret 2017-44 du 29 mars 2017*

Il faut ajouter à cela des obligations formalisées par d'autres textes : la journée de pré- rentrée, une deuxième journée avant le 31 décembre, la journée de solidarité et le temps d'accueil de dix minutes avant la classe. Le SNUipp-FSU demande que ce temps d'accueil soit reconnu.

DU TEMPS !

Le métier a changé. Il est toujours plus complexe. Il faut d'urgence libérer du temps pour reconnaître enfin toutes les nouvelles missions qui se sont accumulées.

L'allègement des obligations de service des enseignants est donc nécessaire via une déconnexion du temps élève et du temps enseignant pour aller vers un service de 18 heures d'enseignement. Cela passe par une première étape de 21 heures de classe et 3 heures de concertation, sans diminution du temps de classe pour les élèves.

44H HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL : ÇA DÉBORDE !

Le SNUipp-FSU a rendu publique une enquête qui montre que ce ne sont pas 27 heures, mais 44 heures effectives de travail pour les enseignants des écoles. Cette enquête a été corroborée depuis par une étude de la DEPP de 2013. Préparation de classe, corrections, recherche documentaire, réunions informelles au sein de l'école : ce sont plus de 44 heures par semaine, 45 heures 30 pour les directeurs et directrices d'école, et 20 jours durant les vacances scolaires que consacrent les PE à leur activité professionnelle.

APC



Une première étape de la baisse du temps de travail passe par la suppression des APC et la mise à libre disposition de ces heures pour les enseignants. L'enquête du SNUipp-FSU de juin 2017 a montré que, pour les enseignants, la fin des APC est avec la baisse des effectifs, l'une des priorités à mettre en oeuvre de toute urgence.

ALLÈGEMENT DE SERVICE POUR LES REP+ : DE PREMIERS BOUGÉS À TRANSFORMER

Le SNUipp-FSU a obtenu que les enseignants exerçant dans les 350 réseaux classés en REP+ bénéficient d'un allègement de leur temps d'enseignement de 18 demi-journées par an pour le travail en équipe, la formation continue et la relation aux familles. Le SNUipp-FSU demande que le volume d'allègement soit proportionnellement égal à celui des collègues, soit près d'une demi-journée par semaine, ainsi que sa généralisation à toute l'éducation prioritaire pour en faire un premier pas vers l'allègement du temps d'enseignement pour tous les enseignants.

ORS DES REMPLAÇANTS ET ENSEIGNANTS SUR POSTES FRACTIONNÉS : LA VIGILANCE EST DE MISE !

La mise en place d'une organisation différente de la semaine scolaire d'une école à l'autre a entraîné une modification des obligations de service pour les remplaçants et les personnels affectés sur des postes fractionnés. Celles-ci sont cadrées par la note de service n° 2014-135 du 10-9-2014 qui est sans ambiguïté : les heures en dépassement des 24 heures hebdomadaires de service donnent lieu à récupération, les semaines en sous service ne réduisent pas le volume d'heures à récupérer.

En cas de difficultés, contactez votre section départementale du SNUipp-FSU.

POSTES FRACTIONNÉS

Le SNUipp-FSU demande que les enseignants affectés sur plusieurs écoles bénéficient d'un allègement de service d'une heure hebdomadaire d'enseignement au minimum comme c'est le cas dans le second degré.

PSYCHOLOGUES SCOLAIRES

Avec la création du nouveau corps, les obligations réglementaires de service des psychologues sont de 24 heures hebdomadaires sur 36 semaines. Une 37^e semaine, fractionnable, est prévue pour répondre aux différentes demandes institutionnelles.



CONTRACTUELS NON ENSEIGN

AESH, CUI ET PEC

Accompagnement des élèves en situation de handicap, aide administrative à la direction d'école, aide à la vie scolaire, à l'animation des BCD, TICE... correspondent à de véritables besoins dans les écoles. Le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois statutaires, stables et pérennes de la Fonction publique, à temps complet.

DIFFÉRENTS CONTRATS

Contrat de droit public, contrat de droit privé, CDD, CDI... il est parfois difficile de s'y retrouver dans la « jungle » des statuts.

	KÉSACO ?	À SAVOIR
AESH	Contrat de droit public. CDD d'une durée totale de 6 ans maximum, CDI à l'issue des 6 ans	-
AED	Contrat de droit public. CDD d'une durée totale de 6 ans maximum	- L'employeur doit transmettre au salarié un contrat de travail écrit dans les deux jours suivant l'embauche. Il doit mentionner la date de prise d'effet, la durée du contrat, la durée de la période d'essai, la définition du poste occupé, le niveau de catégorie hiérarchique, les droits et obligations de l'agent, les conditions de rémunération. - Le renouvellement du CDD n'est pas de droit et reste conditionné par les besoins du service. - Le non renouvellement d'un contrat doit faire l'objet d'un préavis d'un minimum d'un mois et variable selon la durée d'engagement du salarié.
CUI - CAE	Contrat aidé de droit privé. CDD d'une durée totale de 24 mois maximum. Des prolongations dérogatoires sont éventuellement possibles (reconnaissance de travailleur handicapé, plus de 50 ans, formation en cours).	- Le contrat de travail écrit doit s'accompagner d'un calendrier annuel prévisionnel des semaines de travail et des semaines de congés légaux. - Un tuteur et un référent chargés d'aider le salarié sont également désignés.
PEC (Parcours emploi compétences)	Contrat aidé de droit privé (qui se substitue à l'existant, sur la base du CUI-CAE). CDD de 9 mois minimum, d'une durée totale de 24 mois maximum. Il doit apporter plus de garanties au salarié en termes de formation et de retour à l'emploi.	-

TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI DU TEMPS

C'est l'une des principales sources de conflits, d'autant que la durée de travail hebdomadaire peut différer de la durée portée au contrat et qu'elle ne prend pas toujours en compte la totalité du travail effectué.

• Modulation (CUI-CAE)

Dans l'Éducation nationale, les emplois aidés travaillent sur la base de 20 heures hebdomadaires. Mais le temps de travail peut être modulé selon les périodes de l'année (semaines « hautes » de 25 heures et semaines « basses » de 15 heures par exemple). Cette modulation doit être prévue dans l'avenant au contrat de travail et un calendrier prévisionnel annuel des heures de travail doit être joint.

Pour un même contrat, la durée hebdomadaire de travail est variable d'un département à l'autre, allant jusqu'à 24 heures travaillées voire plus, rémunérée sur la base de 20 heures. Le SNUipp-FSU dénonce ces situations disparates et exige le respect d'une semaine de travail de 20 heures pour tous les salariés en contrat aidé.

• Annualisation (AESH)

Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures annuelles pour un temps complet, réparties sur 39 à 45 semaines par an. 24 heures de travail hebdomadaires correspondent à un temps incomplet sur une quotité de travail de 58%. La circulaire du 8 juillet 2014 précise que le temps de service ne se limite pas au seul accompagnement, mais englobe aussi les réunions et toute activité pouvant être décomptée du temps de travail. Par contre, les missions se limitent, elles, au seul accompagnement.

Le SNUipp-FSU demande la reconnaissance du travail « invisible » (préparation, adaptation du travail des élèves, réunions...) et la prise en compte de l'accompagnement de l'enfant dans sa globalité, notamment hors temps scolaire. Cela passe par l'assurance pour tous de bénéficier d'un temps complet avec une rémunération permettant de vivre décemment.

PLAN DE TRANSFORMATION DES CUI EN CDD D'AESH

Le plan de transformation de 56 000 CUI en 32 000 emplois d'AESH se poursuit à raison de 11 200 contrats par an sur 5 ans. Le SNUipp-FSU exige que cet engagement se traduise par le réemploi immédiat de tous les contractuels en CUI-CAE ou en PEC, seule voie pour leur assurer une insertion durable dans l'emploi.

MISSION D'AIDE ADMINISTRATIVE À LA DIRECTION D'ÉCOLE

Cette mission a fait les frais de la baisse drastique du nombre d'emplois aidés combinée à la priorité donnée pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap. De nombreux contractuels ont perdu leur emploi à la rentrée dernière. Le SNUipp-FSU exige la reconnaissance de ces personnels au bon fonctionnement des écoles et la création d'emplois pérennes.

AGENTS ET ENSEIGNANTS

SALAIRES

Avec une rémunération au SMIC ou au quasi minima de la Fonction publique et des temps incomplets imposés, les salaires sont très faibles.

- CUI-CAE

Rémunération au SMIC (693 € net mensuel pour 20 heures hebdomadaires)

- AESH

Rémunération à l'indice brut 320 de la Fonction publique (721 € net mensuel pour 24 heures hebdomadaires) ; lors du passage en CDI, la rémunération progresse suivant une grille composée de 10 niveaux, avec un indice terminal à 363.

À savoir :

- La rémunération des AESH fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans au regard du résultat d'un entretien professionnel.

Pour le SNUipp-FSU, il est urgent d'augmenter les salaires et de proposer des temps complets.

AUTRES

- Frais de déplacement

Comme les agents titulaires, les contractuels (AESH, AED, CUI) peuvent bénéficier de frais de déplacement entre leurs différents lieux de travail. Ils peuvent aussi également prétendre à une prise en charge de 50% de l'abonnement à un transport public de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

- Indemnité de résidence

Les AED et AESH ont droit à l'indemnité de résidence selon la ville où ils exercent (zone 1 : 3% du traitement mensuel, zone 2 : 1%, zone 3 : 0%).

- Supplément familial de traitement (SFT)

Les AED et AESH, s'ils ont au moins un enfant à charge, ont droit au versement du supplément. Il est proratisé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées.

GAGNER, UN VÉRITABLE MÉTIER !

Suite à l'action du SNUipp-FSU et des personnels, une professionnalisation des AESH s'est engagée (accès à un CDI, création du métier d'AESH et du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social). Cela reste toutefois insuffisant. Le SNUipp-FSU revendique des emplois statutaires de la Fonction publique pour pérenniser l'ensemble des missions exercées par les AESH et les contrats aidés. Cela doit passer par la création d'un véritable métier.



INFO

Le SNUipp-FSU édite un guide pratique complet sur les AESH, AED et CUI-CAE. N'hésitez pas à le demander auprès de votre section départementale (XX@snuipp.fr en remplaçant XX par le numéro de votre département) ou à le télécharger sur le site : www.snuipp.fr

CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

Le décret du 29 août 2016 précise le cadre d'emploi des enseignants non titulaires.

CONDITIONS DE DIPLÔME

Il faut justifier d'une licence ou d'un diplôme équivalent (catégorie 1). De façon exceptionnelle, les contractuels peuvent être recrutés sur diplôme justifiant un bac + 2 (catégorie 2).

DURÉE DU CONTRAT

Si le recrutement couvre l'année scolaire, le terme du contrat est fixé à la veille de la rentrée suivante ; sinon le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir et se termine donc la veille des vacances d'été.

Le contrat est en CDD. A l'issue de 6 années de CDD avec des périodes d'interruption entre deux contrats de moins de 4 mois, il est requalifié en CDI.

RÉMUNÉRATION

Elle se fait dans un espace indiciaire de référence selon les deux catégories.

- Catégorie 1 : indice 367 (salaire net = 1 376€) min/ indice 821 (salaire net = 3 103€) max
- Catégorie 2 : indice 321 (salaire net = 1 217€) min/ indice 620 (salaire net = 2 325€) max

La rémunération est révisée tous les 3 ans selon les résultats de l'évaluation professionnelle.

INDEMNITÉS

Les enseignants non titulaires perçoivent les mêmes indemnités que les enseignants titulaires, à l'exception de celles qui sont réservées aux seuls fonctionnaires notamment l'ISSR.

OBLIGATIONS DE SERVICE

Elles sont les mêmes que les enseignants titulaires.

DIRECTION D'ÉCOLE

QUEL VOLUME DE DÉCHARGE ?

NOMBRE DE CLASSES		DÉCHARGE D'ENSEIGNEMENT	DÉCHARGE SUR LES 36H D'APC
MATERNELLE	ÉLÉMENTAIRE		
1		4 jours par an fractionnables	6 h
2		1 jour par mois	6 h
3		1 jour par mois	18 h
4		1/4 hebdomadaire	18 h
5 à 7		1/4 hebdomadaire	36 h
8	8 et 9	1/3 hebdomadaire	36 h
9 à 12	10 à 13	1/2 hebdomadaire	36 h
13 et au-delà	14 et au-delà	décharge totale	36 h

35% des directions d'école n'ont toujours pas de décharge hebdomadaire.

QUELLES INDEMNITÉS ?

Tous les directeurs et toutes les directrices bénéficient de 8 points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de points de bonification indiciaire (BI) en fonction de la taille de l'école. L'indemnité de sujétion spéciale (ISS) pour la direction se compose d'une part fixe de 107,97€ brut mensuel et d'une part variable liée à la taille de l'école.

	INDEMNITÉ* (EN BRUT MENSUEL) * PART FIXE + PART VARIABLE	NBI+BI (EN BRUT MENSUEL)	TOTAL (EN BRUT MENSUEL)
Classe unique	150 €	51 €	201 €
2 à 3 classes	150 €	112 €	262 €
4 classes	166 €	112 €	278 €
5 à 9 classes	166 €	177 €	343 €
10 classes et +	183 €	224 €	407 €

* majorée de 20% en REP ou 50% en REP+
* majorée de 50% en cas d'intérim de direction au-delà de 30 jours

POUR DE NOUVEAUX DROITS

Les dispositifs mis en place suite aux discussions des « chantiers métier » n'allègent pas significativement la charge de travail des directeurs et directrices. Si on peut noter quelques avancées, elles restent largement insuffisantes. Le SNUipp-FSU revendique une aide administrative statutaire pour toutes les écoles, une meilleure reconnaissance salariale et plus de temps de décharge :

- 1 à 3 classes : 1/4 de décharge
- 4 à 6 classes : 1/2 décharge
- 7 à 9 classes : 3/4 de décharge
- 10 classes et plus : décharge totale



PSYCHOLOGUES

Depuis le 1er septembre 2017, le corps de psychologues de l'EN regroupe les psychologues du premier et du second degré. Les ex psychologues scolaires ont choisi d'être détachés ou intégrés dans le corps des PsyEN. Les détachés peuvent à tout moment de leur carrière intégrer le nouveau corps.

QUELLE FORMATION ?

Ouvert à tous les étudiants en M2 de psychologie ou déjà titulaires d'un master ou diplôme équivalent, le concours propose la spécialité « éducation, développement et apprentissages » pour le 1er degré et « éducation, développement et orientation » pour le 2nd degré. Les lauréats sont psychologues stagiaires pendant un an et alternent des périodes de formation à l'ESPE et en centre de formation de psychologie et une pratique accompagnée sur le terrain avec un tuteur.

QUELLE CARRIÈRE ?

Après la titularisation, leur carrière, identique à celle des PE et certifiés, se déroulera sur 3 grades et intégrera les mesures PPCR (3 rendez-vous de carrière...).

Dans la Fonction publique, les détachés bénéficient de la règle de la double carrière ce qui signifie que l'agent conserve son droit à l'avancement d'échelon dans son corps d'origine.

De plus, l'avancement de grade des détachés pourra être examiné simultanément dans les deux corps, par la CAPD pour le corps des PE et par la CAPA pour le corps des psyEN. L'avancement de grade sera immédiatement pris en compte.

Les grilles de salaire des psychologues sont identiques à celle des PE (voir pages 2 et 3).



Le SNUipp-FSU a participé à tous les groupes de travail permettant la création du corps. Il a informé et mobilisé les personnels concernés à chaque fois que nécessaire. Il continue d'être à leurs côtés dans les départements pour défendre leurs droits. De nombreuses informations, des brochures à télécharger sur le site du SNUipp-FSU : www.snuipp.fr

CHSCT, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Le décret 2011-774 du 28 juin 2011 a créé des CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail ministériel, académique et départemental) au sein de l'Éducation nationale. Leur président (ministre, recteur ou IA-DASEN) est responsable de la sécurité et de la santé, physique et mentale, des personnels enseignants et non-enseignants placés sous son autorité. La fonction principale de ce comité est d'y veiller. Ses membres sont des personnels désignés par les syndicats en fonction des résultats aux élections professionnelles.

PRÉVENIR LES RISQUES

Le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) inventorie les risques et est élaboré en concertation avec les personnels, aidés par l'assistant de prévention. Obligatoire, il recense les modifications importantes des conditions de travail (construction ou fusion d'une école, changement des horaires de travail...), se penche sur l'ambiance de travail (le bruit, l'éclairage, les écrans...), les situations d'agression ou de harcèlement, le stress qualifié (absence de pause repas par exemple) ou encore les troubles musculo-squelettiques (installation d'un parcours de motricité avec du gros matériel par exemple).

Ce DUERP doit contribuer à améliorer les conditions de travail et réduire les risques d'accidents.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AVEC LE CHSCT

Face à la dégradation des conditions de travail et à la souffrance des personnels, il y a urgence à se saisir du levier que peut être le CHSCT. Celui-ci, à partir de la remontée des informations (présentation du bilan des DUERP ou de la médecine de prévention, d'enquêtes ou de visites), émet des préconisations dans un objectif de prévention.

Des outils, parfois peu connus, sont à la disposition des personnels : registre de sécurité et de santé au travail (RSST), registre de danger grave et imminent (DGI), droit d'alerte ou de retrait.

Toutes ces informations sont destinées à l'IA-DASEN qui se doit d'apporter une réponse rapidement. Il est également important d'informer, en même temps, les membres du CHSCT dont la liste doit être affichée à un endroit connu de tous les personnels concernés.

Des violences verbales ou physiques quel qu'en soit l'auteur, des problèmes d'hygiène récurrents (présence de nuisibles par exemple), des problèmes relationnels, hiérarchiques ou pas, des problèmes de remplacements ou encore de comportement d'élèves inacceptable... les membres du CHSCT doivent être informés pour pouvoir œuvrer.

Les élus du SNUipp-FSU ont largement contribué au niveau ministériel à la reconnaissance des situations difficiles liées au travail, notamment celles pouvant découler du comportement perturbateur de certains élèves. Un guide méthodologique, disponible sur le site du ministère, a été publié pour prévenir les risques professionnels et les faire prendre en compte par l'employeur.

POUR DE NOUVEAUX DROITS



Les questions de santé, sécurité et conditions de travail sont au centre des préoccupations des enseignants alors qu'au même moment les CHSCT sont menacés. En effet, il est question aujourd'hui de les fusionner avec les comités techniques (ministériel, académiques et départementaux). Ces questions seraient traitées au sein de ces nouvelles instances et certainement noyées entre les moyens de carte scolaire et autres points techniques. Le SNUipp-FSU et la FSU continueront à porter au niveau ministériel, la défense des CHSCT comme instance à part entière pour la défense des conditions de travail des personnels.

Des questions, des difficultés sur ces sujets ? Contactez votre section départementale du SNUipp-FSU.



L'ACTION SOCIALE

Logement, garde d'enfants, restauration, vacances, accès à la culture et aux loisirs, l'action sociale participe à l'amélioration des conditions de vie des agents et de leur famille. La connaissance des prestations est le premier enjeu de leur bonne utilisation. L'Éducation nationale ne se donne pas suffisamment les moyens de faire connaître et développer les prestations pour répondre aux besoins de ses agents.

Retrouvez toutes les prestations interministérielles, leur montant, les conditions d'obtention dans le guide édité par la FSU www.fsu.fr/-Action-sociale-.html

TROIS TYPES D'AIDES EXISTENT À L'ÉDUCATION NATIONALE

- les prestations interministérielles (PIM) : prestation repas, séjours d'enfants, convalescence, enfants handicapés
- les actions sociales d'initiative académique (ASIA) : enfance et études, environnement professionnel et privé, vacances-culture-loisirs, logement, restauration, information et conseil (variables selon les politiques académiques)
- les prêts et secours attribués au niveau départemental ou académique par la Commission d'Action Sociale (dossier à constituer auprès de l'assistante de service social à la DSDEN)

Les prestations et dispositifs relevant de la Fonction publique sont accessibles directement sur site ou par les SRIAS (chèque vacances, CESU garde d'enfant, AIP, crèches ...)

Le SNUipp-FSU et la FSU siègent dans toutes les instances, y compris les commissions qui attribuent les secours

(aides matérielles) et les prêts sans intérêts.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les stagiaires et titulaires, les retraités ainsi que les ayants droit (veufs, veuves, tuteurs d'orphelins d'un enseignant) et les AED et AESH pour certaines prestations. La plupart des prestations sont soit soumises à un plafond de ressources, soit modulées par tranches sur la base du quotient familial.

Contrairement aux idées reçues, de très nombreux collègues sont éligibles aux prestations servies par la Fonction publique (chèque-vacances, CESU garde d'enfant, actions régionales des SRIAS).

Par exemple pour le chèque-vacances, un couple de PE avec deux enfants aura une bonification d'épargne de 20% jusqu'au 8e échelon, de 10% jusqu'au 10e échelon. Ou encore, pour un jeune de moins de 30 ans, pour 30€ épargnés, l'État ajoute environ 10€.

OÙ S'ADRESSER ?

Aide à l'installation des personnels nouvellement nommés (AIP) : 500€ (900€ en ZUS) :

www.aip-fonctionpublique.fr

Garde de jeunes enfants 0/6 ans (chèque emploi service universel CESU) 400€ ou 700€. Aide majorée de 20% pour les familles monoparentales

www.cesu-fonctionpublique.fr

Aide au maintien à domicile (retraités) : Caisses régionales vieillesse (CARSAT), tél : 3960

Aides ou actions relevant de la SRIAS, Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale :

www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale-srias

Les Chèques-Vacances : bonification d'épargne par l'état de 10 à 30%, 35% pour les moins de 30 ans. Plan d'épargne de 4 à 12 mois, minimum 40€ par mois :

www.fonctionpublique-chequevacances.fr



ACTION SOCIALE, UN ENJEU POUR LES PERSONNELS

Le budget de l'action sociale dans l'Éducation nationale est le plus faible de toute la Fonction publique d'État. Le SNUipp-FSU oeuvre pour que les droits liés à l'action sociale trop souvent méconnus, progressent et bénéficient au plus grand nombre.

Le SNUipp-FSU et la FSU revendiquent l'inscription dans le statut de la Fonction publique, d'un droit et d'une obligation de l'employeur de consacrer un budget d'action sociale correspondant à 3% de la masse salariale.

DES DROITS À FAIRE VIVRE

INFO

LES DÉLÉGUÉS DU SNUIPP-FSU ENGAGÉS AU QUOTIDIEN

À chaque moment de votre carrière, les délégués du personnel, élus lors des élections professionnelles, sont à vos côtés pour vous informer, vous écouter et vous accompagner.

Elles et ils défendent vos intérêts et ceux de l'école auprès de l'administration et du ministère principalement en siégeant dans :

- les Commissions administratives paritaires, nationale (CAPN) ou départementale (CAPD), consultées pour tout ce qui relève de la gestion collective des enseignants : mouvement, promotions, hors classe, classe exceptionnelle, temps partiels, formation continue...
- les Comités techniques, ministériel (CTM), académique (CTA) ou spécial départemental (CTSD), consultés sur les questions des moyens de l'école et de leur gestion : créations et suppressions de postes, effectifs, budgets...
- les Comités hygiène et sécurité, conditions de travail (CHSCT), ministériel, académique ou départemental, consultés sur les questions de santé, de sécurité, de conditions de travail, de prévention des risques...

Dans toutes ces instances, les élus du SNUipp-FSU représentent l'ensemble de la profession avec pour ligne de conduite l'équité, la transparence et l'amélioration des conditions de travail.

N'hésitez pas à vous adresser à eux en contactant votre section départementale du SNUipp-FSU.

LE TEMPS PARTIEL

Le temps partiel de droit est accordé pour élever un enfant de moins de trois ans, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, pour invalidité ou raison médicale.

Le temps partiel sur autorisation est accordé pour convenances personnelles ou pour créer ou reprendre une entreprise après avis de la commission de déontologie. Il est soumis à la « nécessité de service ». En raison du déficit d'enseignants, les DASEN le refusent de plus en plus souvent tout comme le choix d'une quotité de temps partiel à 80%.

LA MOBILITÉ

Changer de lieu d'exercice, de poste, voire de métier : la mobilité est une aspiration forte pour de nombreux enseignants dont la carrière est de plus en plus longue. Ils peuvent :

- Changer de département en participant au mouvement inter-départemental (saisie des vœux en novembre, résultats fin mars). Cette mobilité dépend d'un barème national intégrant l'ancienneté et la situation familiale, ainsi que des possibilités de sortie et d'entrée offertes par les départements. Selon l'attractivité du département visé, les possibilités sont souvent très réduites.
- Changer de poste en participant au mouvement intra-départemental. Chaque enseignant peut postuler sur les postes proposés au mouvement départemental selon des règles et des procédures contrôlées par leurs délégués du personnel en CAPD.
- Changer de métier : pour envisager une réorientation professionnelle, l'enseignant peut au préalable demander un congé de formation ou utiliser des droits à formation contenus dans son compte personnel de formation. Ces possibilités restent très limitées au regard des demandes croissantes.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les demandes sont soumises à l'autorisation des IEN ou du DASEN qui sous prétexte « des nécessités de services » peuvent les refuser. Certaines autorisations sont de droit, avec traitement, tandis que d'autres dépendent de la bienveillance des DASEN. De plus en plus, l'administration les refuse ou les accorde sans traitement. Ce n'est pas acceptable. N'hésitez pas à contacter votre section du SNUipp-FSU pour connaître et faire appliquer vos droits.

POUR DE NOUVEAUX DROITS

Tous les enseignants doivent pouvoir travailler à temps partiel sur la quotité de leur choix et quel que soit le poste occupé. Les possibilités de mobilité doivent être élargies par la création des postes nécessaires, l'application de critères justes et transparents, la limitation des postes à profil, le développement de vrais dispositifs permettant les secondes carrières et les reconversions. Les autorisations d'absence, si elles sont justifiées, doivent être accordées systématiquement avec traitement.

RETRAITE

Prolonger son activité après la limite d'âge : ATTENTION !

Les enseignants nés en 1958 avec 15 ans de services actifs atteindront la limite d'âge 61 ans et 2 mois au cours de l'année scolaire 2018/2019. S'ils souhaitent poursuivre au-delà de cet âge, ils doivent en faire la demande auprès de l'IA, 6 mois avant leur limite d'âge, pour en conserver le bénéfice. Si vous êtes concerné, prenez contact avec votre section départementale du SNUipp-FSU.

Percevoir une retraite de salarié du secteur privé

Pour bénéficier de la retraite du privé, il faut faire une demande de liquidation en renseignant un dossier auprès de la CARSAT de votre région. L'ouverture des droits se fait, dans la majorité des cas, à partir de 62 ans.



Les AESH et les contractuels enseignants relèvent du droit de la Fonction publique. Toutefois ils ne disposent pas exactement des mêmes droits que les fonctionnaires (condition d'ancienneté pour les congés maladies, mobilité réduite...). Les contractuels en CUI et PEC sont régis par le Code du travail (se renseigner auprès de la section départementale du SNUipp-FSU).

RÉUNIONS D'INFORMATION SYNDICALE

Le SNUipp-FSU organise des réunions d'information syndicale (RIS) ouvertes à toutes et à tous. Il convient de prévenir l'IEEN 48 heures à l'avance. Il ne s'agit pas de « demander l'autorisation de » mais « d'informer que ».

Les enseignants ont le droit de participer aux RIS à raison de 3 demi-journées par année scolaire dont une sur le temps devant élèves. Cette participation sur le temps devant élèves ne doit pas entraîner une interruption du service (les élèves doivent pouvoir être pris en charge). Les deux autres RIS s'imputent sur les 108 heures.

Pour le SNUipp-FSU, les enseignants doivent retrouver les mêmes droits que tous les fonctionnaires, c'est-à-dire la possibilité de participer aux RIS librement sur l'ensemble de leur temps de travail.

STAGES SYNDICAUX

Organisés par le SNUipp sous l'égide du Centre de formation agréé de la FSU, ils sont ouverts à toutes et à tous. Les demandes d'autorisation d'absence sont à adresser au DASEN au moins un mois avant. Le stage est réputé accordé en cas de non réponse de l'administration au plus tard le quinzième jour qui précède. Une attestation de présence peut être demandée.

DROIT DE GRÈVE

Tous les personnels exerçant dans les écoles, titulaires, non titulaires, vacataires, en formation, en stage ont le droit de faire grève. Le droit de grève des enseignants du 1er degré est encadré.

LA DÉCLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION DE GRÈVE

Tout enseignant devant élèves doit déclarer son intention de prendre part à une grève au moins quarante-huit heures au préalable (comprenant au moins un jour ouvré).

Les enseignants n'exerçant pas devant élèves ou exerçant en SEGPA/établissements/ULIS ne sont pas concernés.

La déclaration se fait par écrit, par lettre, télécopie ou mail envoyé via la messagerie électronique professionnelle. Si le nombre de déclarations dans une école est égal ou supérieur à 25%, un service minimum d'accueil des élèves (SMA) est mis en place par la mairie.

Pour le SNUipp-FSU, cette déclaration préalable est une atteinte au droit de grève des enseignants. La consigne nationale est de ne pas l'envoyer.

Si des problèmes surviennent, contactez votre section départementale du SNUipp-FSU



Les droits syndicaux sont les mêmes pour les contractuels non enseignants exerçant dans les écoles.

SE SYNDIQUER ?

UNE VRAIE BONNE IDÉE

POUR MON MÉTIER • POUR MOI • POUR L'ÉCOLE

- ▶ Parce que le SNUipp-FSU vous a donné une info, un conseil, et que d'autres en auront besoin demain.
- ▶ Parce qu'on fait confiance aux représentants du SNUipp-FSU.
- ▶ Parce qu'on a envie de pouvoir bien faire son travail.
- ▶ Pour changer l'école et la société.
- ▶ Pour partager des valeurs et des solidarités.
- ▶ Pour trouver à plusieurs les solutions qui manquent à l'école.
- ▶ Parce qu'on est plus intelligents ensemble.

SE SYNDIQUER, C'EST

UTILE

<https://adherer.snuipp.fr>

66% de la cotisation sont remboursés sous forme de crédit d'impôt.

