

CE QU'IL FAUT SAVOIR

SUR LES CARRIÈRES ET LES DROITS DES PERSONNELS DANS LES ÉCOLES



DE **A À Z**,
REPRENONS
LA MAIN



Augmenter les salaires et revaloriser vraiment les carrières sont des exigences partagées par l'ensemble des personnels des écoles, enseignants, non-enseignants, psychologues, titulaires comme non-titulaires. A cela, il faut ajouter pour les non-titulaires, la reconnaissance de leurs missions et la création d'emplois de fonctionnaires pour mettre fin à la précarité dans les écoles.

L'action syndicale menée par le SNUipp-FSU a permis des avancées notamment avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,2% et l'ISAE portée à 1200€ pour une grande partie des enseignantes et enseignants. Ces premières revalorisations, encore insuffisantes car le point d'indice a décroché de 7 à 8% par rapport à l'inflation depuis 2010, répondaient à une urgence.

Par ailleurs, obtenues par la FSU lors des négociations du protocole PPCR, la garantie de dérouler sa carrière sur deux grades et la revalorisation prévue des grilles indiciaires d'ici 2020 sont des acquis pour la profession.

Alors qu'après des années de perte de pouvoir d'achat il faudrait poursuivre la revalorisation de nos salaires avec un véritable plan de rattrapage, le gouvernement a annoncé un nouveau gel du point d'indice et donc le blocage de nos salaires. La FSU et le SNUipp-FSU, s'opposent à cette mesure qui nie l'engagement quotidien des agents du service public.

Parce que connaître ses droits pour les faire respecter est essentiel, nous vous proposons de faire le point dans cette brochure et de présenter les propositions du SNUipp-FSU pour qu'enfin nos professions soient reconnues, respectées et revalorisées 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 auquel correspond un nombre de points d'indice.
- Celui-ci, multiplié par sa valeur unitaire, détermine le traitement indiciaire. 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 actuellement 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 être déduite la cotisation MGEN pour ses adhérents... (en détails page 5)

NOUVEAU

Attention, au 1^{er} janvier 2018, nos grilles de salaires changeront.

Jusqu'au 31 décembre 2017

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	1795	2043	2062	2123	2184	2240	2371	2540	2709	2905	3112
Net zone 3	1 439 €	1 640 €	1 655 €	1 705 €	1 754 €	1 799 €	1 906 €	2 042 €	2 179 €	2 338 €	2 505 €
Net zone 2	1 454 €	1 658 €	1 687 €	1 723 €	1 773 €	1 819 €	1 926 €	2 064 €	2 202 €	2 363 €	2 532 €
Net zone 1	1 485 €	1 693 €	1 722 €	1 759 €	1 810 €	1 857 €	1 967 €	2 108 €	2 249 €	2 413 €	2 585 €

PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE HORS CLASSE

ÉCHELON	3	4	5	6
Indice	652	705	751	793
Salaire brut	3 055 €	3 304 €	3 519 €	3 716 €
Net zone 3	2 459 €	2 660 €	2 835 €	2 994 €
Net zone 2	2 486 €	2 689 €	2 865 €	3 026 €
Net zone 1	2 538 €	2 746 €	2 926 €	3 090 €

PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE CLASSE EXCEPTIONNELLE

ÉCHELON	1	2	3	4
Indice	695	735	775	830
Salaire brut	3 257 €	3 444 €	3 632 €	3 889 €
Net zone 3	2 623 €	2 774 €	2 926 €	3 135 €
Net zone 2	2 651 €	2 804 €	2 971 €	3 168 €
Net zone 1	2 707 €	2 863 €	3 034 €	3 235 €

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	1 301 €	1 361 €	1 396 €	1 422 €	1 460 €	1 487 €	1 521 €	1 600 €	1 680 €	1 794 €	1 961 €
Net zone 2	1 315 €	1 376 €	1 411 €	1 438 €	1 476 €	1 503 €	1 537 €	1 618 €	1 698 €	1 813 €	1 982 €
Net zone 1	1 343 €	1 406 €	1 441 €	1 468 €	1 507 €	1 535 €	1 570 €	1 652 €	1 735 €	1 852 €	2 024 €

RÉMUNÉRATION ?

Au 1er janvier 2018

DEUXIÈME ÉTAPE DU « TRANSFERT PRIMES-POINTS » POUR LES PE ET LES PSYCHOLOGUES, HAUSSE DE LA COTISATION RETRAITE ET HAUSSE ANNONCÉE DE LA CSG :

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 qui seront inchangées. Au 1er janvier 2018, 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.

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 10,56% du salaire brut, diminuant ainsi le salaire net perçu.

Le gouvernement a prévu également une hausse de la CSG de 1,7% au 1er janvier dans le cadre d'une réforme de l'assurance chômage et maladie. Les modalités de compensation de cette hausse pour les salaires de la fonction publique ne sont pas encore connues à l'heure où nous écrivons ces lignes.

AESH

ÉCHELON	À TEMPS COMPLET			À 58% (24H HEBDOMADAIRES SUR 39 SEMAINES)		
	CDD	CDI	CDI + 3 ans*	CDD	CDI	CDI + 3 ans*
Indice	317	320	323	317	320	323
Salaire brut	1 485 €	1 500 €	1 514 €	865 €	873 €	882 €
Net zone 3	1 208 €	1 219 €	1 230 €	703 €	710 €	717 €
Net zone 2	1 221 €	1 233 €	1 244 €	711 €	718 €	725 €
Net zone 1	1 249 €	1 260 €	1 272 €	727 €	734 €	741 €

* 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) dont seuls les trois premiers sont en cours actuellement. 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. Les deux revalorisations de juillet 2016 et de février 2017, de 0,6% chacune, ne permettent pas de compenser ces pertes. L'annonce d'un nouveau gel en juin dernier est inacceptable pour la FSU et ses syndicats, dont le SNUipp-FSU. Ils revendiquent 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 mensuels, pour toutes et tous.

INFO

COMMENT A-T-ON ÉTÉ RECLASSÉ AU 1ER SEPTEMBRE DANS LES NOUVELLES GRILLES ?

Tous les enseignants sont reclassés au 1er septembre 2017 dans les nouvelles grilles issues du protocole d'accord PPCR "Parcours professionnels, carrières, rémunérations".

Pour la plupart, ce reclassement se fait à échelon identique et n'est donc pas visible. Seuls les enseignants ayant une ancienneté d'échelon supérieure à la durée d'échelon dans les nouvelles grilles sont reclassés à l'échelon supérieur. Pour les enseignants à la hors classe, avec la suppression d'un échelon, le reclassement se fait à un échelon inférieur mais à un indice identique, donc avec un salaire inchangé.

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 maternelles et élémentaires et dans les établissements ou services de santé ou médico-sociaux (y compris ULIS, 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 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 sera intégrée dans le salaire (transformation d'une partie de l'indemnitaire en points d'indice, voir page 2/3).

Le SNUipp-FSU continue de revendiquer son versement à tous les professeurs des écoles qui en sont exclus et qu'elle soit totalement intégrée au traitement indiciaire pour être prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.

LES INDEMNITÉS MENSUELLES BRUTES LIÉES À DES FONCTIONS PARTICULIÈRES

- 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)
- Direction d'école : voir page 12
- Indemnité éducation prioritaire: 144 € brut en REP, 192 € en REP+

Le ministère a annoncé la création d'une indemnité supplémentaire de 250€ pour les enseignants exerçant en REP+. Ce n'est pour l'instant pas confirmé.

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 : création d'une indemnité pour les enseignants exerçant les missions de référents pour les usages numériques et les enseignants référents handicap ; évolution favorable du régime indemnitaire pour les enseignants en ESMS. En revanche, pour ces derniers, la revalorisation sera effective s'ils perçoivent le montant maximum de l'indemnité pour 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€ par an. Restent 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 de 1 200€. Il poursuivra ses interventions auprès du nouveau ministère en ce sens.



LES INDEMNITÉS MENSUELLES DANS L'ASH

- Tous les enseignants spécialisés détenteurs du CAPA-SH ou psychologues de l'Éducation nationale titulaires du DEPS (hormis ceux exerçant en Ulis-école) : 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 à tous du montant le plus élevé.)
- 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.



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 ci-contre) par la valeur de ce point. Pour obtenir le salaire net, il faut ajouter certains éléments comme des indemnités (voir colonne « A payer ») et retrancher des cotisations et contributions (voir colonne « A déduire »).

INFORMATIONS SUR LE SALAIRE (SUR 3 COLONNES) :

COLONNE « À PAYER » :

- Traitement brut indiciaire
- 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 %.

COLONNE « À DÉDUIRE » :

- PC : cotisation pension civile de retraite de 10,29% (Elle passe à 10,56% au 1er janvier 2018).
- CSG : contribution sociale généralisée, pour assurer le financement de la Sécurité sociale (à hauteur de 7,5% sur 98,25% du traitement brut). Elle devrait augmenter de 1,7 point au 1er janvier 2018.
- CRDS : contribution au remboursement de la dette sociale (à hauteur de 0,5% sur 98,25% du traitement brut)
- RAFF : cotisation retraite additionnelle (5% sur toutes les indemnités qui s'ajoutent au traitement brut) plafonnée à 20% du traitement indiciaire
- Contribution de solidarité : en faveur des travailleurs privés d'emploi (1% du salaire net)
- Transfert primes/points : retrait forfaitaire de 13,92€ (32,42€ à compter du 1/1/2018) pour les PE et de 23,17€ pour les instituteurs
- Pour les adhérents à la MGEN : Depuis le 01/01/2016, le calcul de la cotisation a changé. La nouvelle offre comporte des taux de cotisation différents par tranches d'âge et par niveau de remboursement.

CONCRÈTEMENT...

INFORMATIONS PERSONNELLES

- Grade : PE ou instituteur
- Échelon
- Indice : à multiplier par la valeur du point d'indice pour obtenir le traitement brut
- Nombre d'enfant à charge

BULLETIN DE PAYER N° ORDRE : []

MOIS DE **JANVIER** 2017 TEMPS DE TRAVAIL : + DE 120 H

AFFECTATION : [] LIBELLE : LE DIRECTEUR DES SERV DEP DE E N DES AM SIRET : []

GESTION POSTE : [] IDENTIFICATION : []

MIN : 206 || NUMERO : 2 84 08 06 088 044 || CLE : 50 || N DGS : 00 || GRADE : PROFESSEUR ECOLES CN || ECH : 02 || INDICE OU NBI : 0451 || TAUX HORAIRES OU NBI : [] TEMPS PARTIEL : []

CODE	ELEMENTS	A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	2100,79	216,17	
101050	RETENUE PC			
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	21,00		
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	73,69		
201882	IND. SUJETION REP+	192,67		
201914	I.S.A.E	100,00		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		58,34	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE		123,98	
401501	C.R.D.S.		12,15	
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			110,29
403501	COT PAT FINAL DEPLAFONNEE			10,50
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			6,30
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON			203,78
411050	CONTRIB. PC			1560,47
411058	CONTRIBUTION ATI			6,72
501080	COT SAL RAFF	18,67		
501180	COT PAT RAFF			18,67
554500	COT PAT VST TRANSPORT			42,02
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITE	22,39		
604972	TRANSFERT PRIMES / POINTS	13,92		
700678	M.G.E.N. - ADHERENT	59,10		

VOIR EXPLICATIONS AU VERSO

* RAPPELS : VOIR DECOMPTÉ

NUMERO SECURITE SOCIALE	€ 4432,98	TOTAUX DU MOIS	€ 2488,15	€ 524,72	€ 1958,75
BASE SS DE L'ANNEE		COUT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER	1 963,43 €
BASE SS DU MOIS	€ 2 100,79			TOTAL CHARGES PATRONALES	
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	€ 2 093,02				
MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	€ 2 093,02				
COMPTABLE ASSIGNATAIRE	DDFIP 006				
MIS EN PAIEMENT LE	25 JANVIER 2017				
VIRÉ AU COMPTE N°					

106 AV

MINISTÈRE DES FINANCES ET DES COMPTES PUBLICS

COLONNE « POUR INFORMATION » :

Cotisations patronales : à charge de l'employeur

A 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 pour atteindre le 11^e échelon de la classe normale est désormais de 24 à 26 ans, contre 20 à 30 ans précédemment. C'en est fini du système d'avancement à 3 vitesses : grand choix, choix et ancienneté.

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 6^{ème} et au 8^{ème} échelon où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année.

ECHELON	INDICE AU 01/09/17	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	578	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 « excellent » par exemple.

L'ensemble des promotions de l'année scolaire est étudié en CAPD une fois par an. Dans le nouveau système, il sera 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 01/09/17	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	370	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	-	-

*création d'un 7^{ème} échelon à l'indice 821 à partir du 1^{er} janvier 2020

A partir du 1^{er} septembre 2018, tous les PE au-delà de deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon sont promouvables à la hors classe. Le barème qui prendra en compte l'avis de l'IEN et l'ancienneté à compter de 2 ans dans le 9^e échelon n'est pas encore connu. Aucune demande n'est à déposer. Le taux de promotion à la hors classe est passé à 5,5% au 1^{er} septembre 2017 soit

UNE CLASSE EXCEPTIONNELLE RÉSERVÉE À QUELQUES-UNS

Le ministère a fait le choix de créer un troisième grade : la classe exceptionnelle. Seule une minorité d'enseignants des écoles pourra y accéder. Le taux sera de 1,43 % du total des PE à la rentrée 2017 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 7500 enseignants. Jusqu'en 2020, les personnels devront se porter candidats.

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. L'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, sera ici prépondérant pour être promu. Les éléments du barème ne sont pas connus à ce jour.
- 20% y accéderont sur le seul « mérite » à compter 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 ».

12 739 promotions. 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 (plus de 12 000) pour qu'il converge en 2020 à un taux équivalent à 7%, taux pratiqué pour les enseignants du 2^d degré. Comme le nombre de promouvables diminuera, le taux de promotion sera ajusté en conséquence pour garantir un nombre équivalent de promotions.

Phase transitoire : C'est la dernière note attribuée éventuellement corrigée qui est prise en compte pour les PE qui ont plus de deux ans dans le 9^e échelon au 31 août 2017 et qui ne relèvent donc pas du 3^e rendez-vous de carrière.

LA HORS CLASSE ACCESSIBLE À TOUS

Le SNUipp-FSU intervient pour que le barème tienne compte principalement de l'ancienneté et qu'une clause d'automatisme permette à tous les PE, notamment en fin de carrière, de partir en retraite en ayant accédé à la hors classe.

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.

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

Le statut de la Fonction publique prévoit l'évaluation de tous les fonctionnaires. À partir de la rentrée 2017, la réforme de l'évaluation se met en place sous la forme de rendez-vous de carrière et d'accompagnement. La note ainsi que les disparités de l'inspection (modalités et fréquence) disparaissent.

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'avis final est arrêté par l'IA et sera pris 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 6e échelon,
- après avoir effectué entre 18 mois et 30 mois* dans le 8e échelon
- dans la seconde année* du 9e échelon pour accéder à la hors classe
- éventuellement un quatrième rendez-vous à la hors classe pour accéder à la classe exceptionnelle, sans visite en classe, mais sur dossier et sous conditions

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



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.

INFO

L'IEN : SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT

Le directeur ou la directrice d'école n'est pas le supérieur hiérarchique des enseignants des écoles ; c'est bien l'IEN.

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.

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

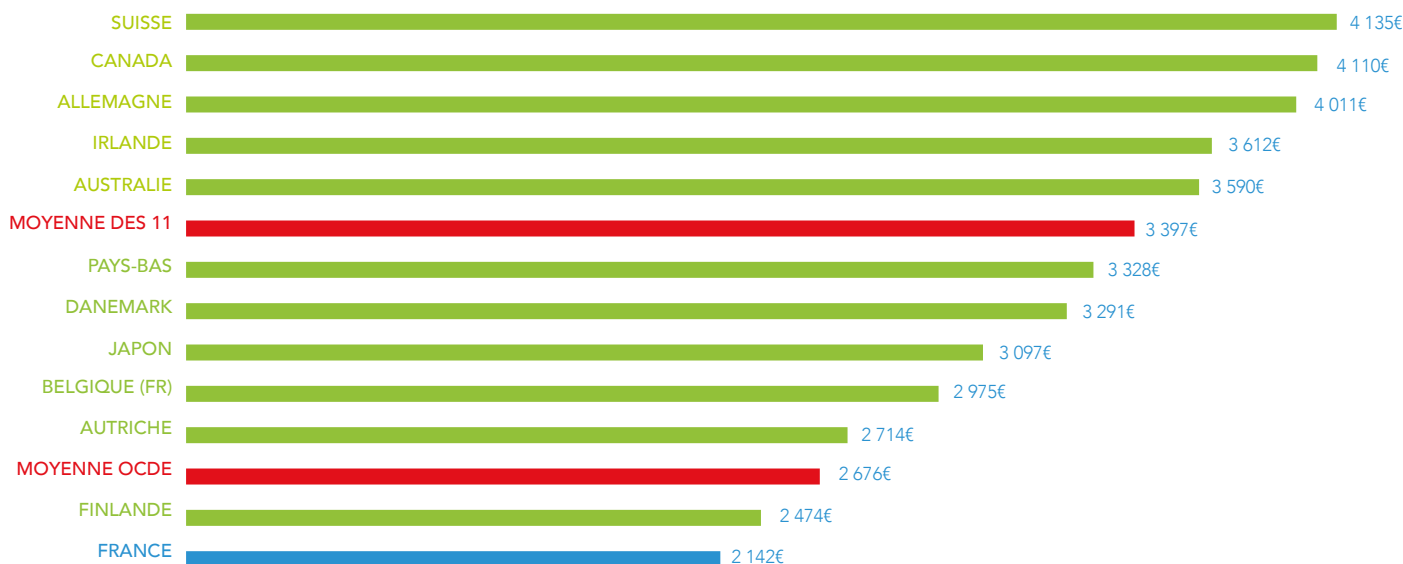
Au fil de la carrière, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'accroît passant de quinze jours de salaire annuel en début de carrière jusqu'à plus d'un mois et demi en fin carrière, soit plus de 300€ brut mensuels. Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent pénaliser les femmes :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

À la retraite l'écart moyen entre les hommes et les femmes est plus réduit (4,7%) 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.

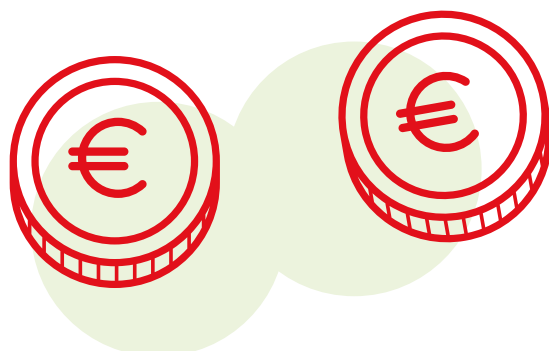
LA FRANCE PAYE MAL SES ENSEIGNANTS

Après 15 ans d'exercice, les enseignantes et les enseignants du primaire français sont payés 15% de moins que la moyenne des enseignants des pays de l'OCDE, soit une différence de plus de 400€ par mois.



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

Source : Indicateurs de l'Ocde 2016 / Comparaison des salaires mensuels moyens des enseignants du primaire au bout de 15 ans de carrière (sauf Suisse : au bout de 10 ans) en 2014



QUELLES SONT MES OBLIGATIONS DE SERVICE ?

Les 27 heures de service hebdomadaires (ORS) s'organisent en 24 heures d'enseignement et en moyenne trois 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. Il demande que le volume d'allègement soit proportionnellement égal à celui des collèges, 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 37ème semaine, fractionnable, est prévue pour répondre aux différentes demandes institutionnelles.

CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

AESH ET CUI

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... de nombreuses missions sont exercées par des personnels non enseignants. Ces missions 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, pour tous ces personnels.

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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Contrat aidé de droit privé. CDD d'une durée totale de 24 mois maximum. Des prolongations dérogatoires sont éventuellement possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à l'achèvement d'une action de formation initiée avant la fin des 24 mois - jusqu'à 60 mois, pour le salarié reconnu travailleur handicapé, sans condition d'âge - jusqu'à 60 mois, pour le salarié âgé de 50 ans et plus, rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi - jusqu'à la date à laquelle il est autorisé à faire valoir ses droits à la retraite, pour le salarié de 58 ans et plus au moment de son contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.

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 hebdomadaire. 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, comme défini dans l'Éducation nationale.

• Annualisation (AESH)

Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures annuelles, 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 SCOLARISATION DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

Le précédent gouvernement s'est engagé à « transformer » 56 000 CUI en 32 000 emplois d'AESH, à raison de 11 200 par an sur 5 ans. Le SNUipp-FSU demande que cet engagement soit tenu ainsi que l'accès immédiat de tous les CUI à un CDD d'AESH, seule voie pour conserver leur emploi au-delà de 24 mois.

MISSION D'AIDE ADMINISTRATIVE À LA DIRECTION D'ÉCOLE

En plus de ne pas avoir les mêmes perspectives d'emploi que sur la mission d'accompagnement d'élèves en situation de handicap, les contractuels aidant au fonctionnement de l'école voient parfois leurs missions s'arrêter brutalement et leur contrat non renouvelé. Le SNUipp-FSU revendique une remise à plat, la reconnaissance de ces personnels indispensables au bon fonctionnement des écoles, et des emplois pérennes.

ET NON 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 (679€ net mensuel pour 20 heures hebdomadaires)

- AESH

Rémunération à l'indice brut 317 de la Fonction publique (703€ net mensuel pour 24 heures hebdomadaires) ; lors du passage en CDI, la rémunération suit une grille composée de 10 niveaux, avec un indice terminal à 363 (voir en détail page 3).

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.



Suite à l'action du SNUipp-FSU et des personnels, une professionnalisation des accompagnants des élèves en situation de handicap, 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 la création d'emplois de la Fonction publique pour pérenniser l'ensemble des missions exercées par les AESH et les contrats aidés.



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 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 DE L'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

PSYCHOLOGUES

UN NOUVEAU CORPS

Créé le 1er septembre 2017, le corps de psychologues de l'Éducation nationale (psy-EN) regroupe les psychologues du premier et du second degré. Les psychologues des écoles en poste ont dû choisir entre changer de statut en intégrant le nouveau corps ou conserver le statut de professeur d'école avec un détachement. Les détachés pourront à tout moment de leur carrière intégrer le nouveau corps.

QUELLE CARRIÈRE ?

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 seront psychologues stagiaires pendant un an et alterneront entre des périodes de formation à l'ESPE et en centre de formation de psychologie et une pratique accompagnée sur le terrain avec un tuteur.

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...).

SALAIRES

Voir pages 2 et 3

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

INFO

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 sera à leurs côtés dans les départements pour cette première année d'existence des psy-EN. 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 des personnels 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. A partir des informations du terrain, des enquêtes ou des visites, il 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.

Chaque année, le CHSCT étudie ces fiches ainsi que les réponses apportées pour établir et adapter le plan de prévention annuel.

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.

Suite à un avis émis en 2015, puis 2016, le SNUipp-FSU avec la FSU, a porté au niveau ministériel, la nécessité de travailler sur les risques liés notamment à la présence d'élèves perturbateurs en classe. Nul doute que le chantier ouvert est un chantier ambitieux car il devrait permettre à la fois d'avancer sur la reconnaissance des situations difficiles liées au travail, ayant des répercussions sur la santé et la sécurité des personnels. Mais aussi de faire respecter par l'employeur ses obligations en termes de santé et sécurité au travail.

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



L'ACTION SOCIALE

- Aide à l'installation, au logement, à la garde d'enfants, aux vacances, au maintien à domicile, aide aux enfants porteurs de handicap, aides financières d'urgence, culture, périscolaire...
- le champ de l'action sociale est très large mais trop peu utilisé notamment du fait d'une information peu relayée par l'Éducation nationale.
- **Retrouvez toutes les prestations, 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) concernant les vacances pour enfants et le handicap
- les actions sociales d'initiative académique (ASIA) pour des aides au logement, aux vacances, aux études... (dossiers à constituer auprès des rectorats)
- 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)

D'autres prestations relèvent de la Fonction publique (chèque vacances, CESU, garde d'enfant...)

Le SNUipp et la FSU siègent dans toutes les instances, y compris les commissions qui attribuent des aides et secours financiers.

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 payées 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€. Cette aide est majorée de 20% pour les familles monoparentales, avec aussi un taux de 265€ pour ces familles qui dépassent le plafond de ressources de la deuxième tranche.

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 :

<http://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 -30 ans. Plan d'épargne de 4 à 12 mois, minimum 40€ par mois :

www.fonctionpublique-chequevacances.fr



DE NOUVEAUX DROITS POUR L'ACTION SOCIALE

Le SNUipp-FSU œuvre pour que les droits liés à l'action sociale, trop souvent méconnus, progressent et bénéficient au plus grand nombre. Dans la Fonction publique, alors que les prestations interministérielles ont été réduites pour des questions budgétaires, le SNUipp et la FSU revendiquent l'inscription d'un droit et d'une obligation de l'employeur dans le statut avec une enveloppe de 3% de la masse salariale.



LES DÉLÉGUÉS DU SNUIPP-FSU À VOS CÔTÉS

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, 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.

NOUVEAU

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 sont régis par le Code du travail (se renseigner auprès de la section départementale du SNUipp-FSU).

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 1957 avec 15 ans de services actifs atteindront la limite d'âge 60 ans et 9 mois au cours de l'année scolaire 2017/2018. S'ils souhaitent poursuivre au-delà de cet âge, ils doivent en faire la demande auprès de l'IA pour conserver le bénéfice de la limite d'âge de leur corps d'origine. 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.

LE DROIT SYNDICAL

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.

NOUVEAU

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

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

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.

