

2021
2022

GUIDE

Tout savoir sur les carrières et les droits des personnels



Sommaire

PAGES 4 ET 5

SALAIRES

Quelle est ma rémunération?

PAGE 6

Améliorer les salaires

PAGES 7 ET 8

Quelles sont les indemnités? Qui les perçoit?

PAGE 9

Bien lire sa fiche de paie

PAGES 10 ET 11

PROMOTIONS

Les promotions, comment ça marche?

PAGE 12

Rendez-vous de carrière et évaluation

PAGE 13

TEMPS DE TRAVAIL...

PAGES 14 ET 15

PERSONNELS DES ÉCOLES

Contractuel·les non enseignant·es et enseignant·es

PAGE 16

Direction d'école

PAGE 17

Psychologues de l'Éducation nationale

PAGE 18

DROITS

Droits des personnels

PAGE 19

Droit syndical, droit de grève

PAGE 20

Mobilité professionnelle, fin de carrière

PAGE 21

Action sociale

PAGE 22


Réforme des instances de la Fonction publique


PAGE 23

Les recours

RETROUVEZ LE SNUIPP-FSU SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

 facebook.com/snuipp

 @leSNUtwtite

 @snuipp.fr

 **snuipp.fr**

Site national et sa lettre
de diffusion électronique.

Pour s'informer sur l'actualité
syndicale et sur l'École
en général.

Publication réalisée en juillet 2021



COUVERTURE. © UNSPLASH/DYLAN GILLIS

Connaître ses droits pour les faire respecter

Le salaire actuel des personnels du premier degré ne contribue pas à une reconnaissance de leur métier. Les quelques mesures prises dans le cadre du Grenelle de l'éducation ne vont pas permettre de les revaloriser et de combler les pertes de pouvoir d'achat. Elles portent des formes de revalorisation très inquiétantes : indemnités plutôt qu'augmentation générale et individualisation avec l'octroi d'une part variable différente selon les personnels pour l'attribution de la prime REP+.

Le déclasserement salarial contribue à une désaffection pour les métiers de l'enseignement, aggravée au fil des années par la dégradation des conditions de travail.

Les actions menées par le SNUipp-FSU pour le dénoncer et revendiquer des augmentations ont obligé le ministère à débloquer un budget, certes très insuffisant, mais qui a permis d'instituer une indemnité d'équipement ainsi qu'une prime d'attractivité pour les enseignant-es jusqu'au 7^e échelon. Il reste à obtenir que tous les personnels puissent percevoir la prime d'équipement et être revalorisés.

La dégradation des conditions de travail conduit à des départs à la retraite avec une décote de l'ordre de 32% pour les enseignants du premier degré. Plutôt qu'une énième réforme des retraites rognant toujours plus les pensions, il est impératif de mettre en place rapidement des dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans l'attente de mesures améliorant les conditions de travail : réduction des effectifs, baisse du temps d'enseignement, fin de la tentation managériale et renforcement de la professionnalité. Meilleures conditions de rémunérations et de travail sont des exigences pour les contractuel-les et les AESH, tout en créant des postes et un statut de fonctionnaire qui mettent fin à leur précarité.

Préserver et améliorer les droits, revaloriser les salaires, améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage à même de faire réussir tous les élèves nécessitent un plan d'urgence pour l'Ecole. Le SNUipp-FSU s'y emploie.

Quelle est ma rémunération ?

Les enseignant·es des écoles, comme l'ensemble des fonctionnaires, sont rémunéré·es en fonction de leur corps (professeur des écoles, psychologue de l'Éducation nationale, instituteur), de leur grade (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle) et de leur échelon auxquels correspondent un nombre de points d'indice. Ce dernier, multiplié par la valeur du point d'indice, détermine le traitement indiciaire brut. Cet usage assure la transparence, l'égalité de traitement et garantit au fonctionnaire l'indépendance. Il 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 et son augmentation, comme le demande le SNUipp-FSU.

Ces tableaux donnent une valeur approchée de votre salaire, arrondie à l'euro. Peuvent s'ajouter: le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, d'autres indemnités ... (voir détail pages 7 et 8)

La valeur du point d'indice depuis février 2017 est de 4,69€ (brut).

Au 1^{er} janvier 2021

Professeur·e des écoles ou psychologue classe normale											
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	390	441	448	461	476	492	519	557	590	629	673
Salaire Brut	1 828 €	2 067 €	2 099 €	2 160 €	2 231 €	2 306 €	2 432 €	2 610 €	2 765 €	2 948 €	3 154 €
Net Zone 3*	1 432 €	1 623 €	1 650 €	1 699 €	1 755 €	1 815 €	1 916 €	2 059 €	2 183 €	2 329 €	2 495 €

Professeur·e des écoles ou psychologue hors classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7*
Indice	590	624	668	715	763	806	821
Salaire Brut	2 765 €	2 924 €	3 130 €	3 351 €	3 575 €	3 777 €	3 847 €
Net Zone 3*	2 183 €	2 311 €	2 476 €	2 652 €	2 833 €	2 994 €	3 050 €

Professeur·e des écoles ou psychologue classe exceptionnelle									
Échelon	1	2	3	4	1 ^{er} chev	2 ^e chev	3 ^e chev		
Indice	695	735	775	830	890	925	972		
Salaire Brut	3 257 €	3 444 €	3 632 €	3 889 €	4 171 €	4 335 €	4 555 €		
Net Zone 3*	2 577 €	2 727 €	2 878 €	3 084 €	3 309 €	3 441 €	3 617 €		

Du nouveau

Au 1^{er} janvier 2021 le 7^e échelon de la hors classe a été créé. La prime d'attractivité est versée, depuis mai 2021, aux PE des échelons 2 à 7 de la classe normale (plus de détails en pages 7-8).

Instituteur et institutrice						
Échelon	6	7	8	9	10	11
Indice	408	417	438	459	494	533
Salaire Brut	1 912 €	1 954 €	2 052 €	2 151 €	2 315 €	2 498 €
Net Zone 3*	1 509 €	1 543 €	1 621 €	1 700 €	1 832 €	1 978 €

* La zone 3 ne donne pas droit à l'indemnité de résidence, voir page 9

Accompagnante et accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH)

Au 1^{er} septembre 2021

Échelon		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice		335	345	355	365	375	385	395	405	415	425	435
Temps complet	Salaire brut	1 571 €	1 618 €	1 665 €	1 712 €	1 759 €	1 806 €	1 853 €	1 899 €	1 946 €	1 993 €	2 040 €
	Net Zone 3	1 260 €	1 298 €	1 335 €	1 373 €	1 411 €	1 448 €	1 486 €	1 523 €	1 561 €	1 599 €	1 636 €
A 62 % (24 h par semaine)	Salaire brut	974 €	1 003 €	1 032 €	1 061 €	1 091 €	1 120 €	1 149 €	1 177 €	1 207 €	1 236 €	1 265 €
	Net Zone 3	781 €	805 €	828 €	851 €	875 €	898 €	921 €	944 €	968 €	991 €	1 014 €

► **Point** : 4,69 €

► **Cotisations** : 19,8 %

À compter du 1^{er} septembre, les AESH bénéficient d'une nouvelle grille de rémunérations. L'avancement d'échelon est désormais automatique tous les 3 ans.

Les AESH dans leur premier CDD sont reclassés à l'échelon 1, les AESH dans leur second CDD à l'échelon 2, les AESH en CDI

à compter de l'échelon 3 en fonction de leur ancienneté de services.

Les AESH sous contrat depuis 2017 bénéficient d'une rémunération complémentaire destinée à compenser la perte de pouvoir d'achat liée à la hausse de la CSG.

Les salaires en berne dans la Fonction publique

Depuis 2010, la valeur du point d'indice, seule manière de revaloriser les traitements de l'ensemble des agents publics a été gelée, mise à part une légère augmentation en 2016 et 2017 de 1,2%. Dans le même temps, l'inflation a poursuivi sa progression et ainsi les agents publics ont subi une baisse de leur pouvoir d'achat de plus de 12%. S'y ajoute la hausse continue des cotisations retraite jusqu'en 2020, conséquence des réformes de 2010 et 2014. C'est donc l'équivalent de plus d'un mois de salaire annuel qu'il manque à chaque agent public par rapport à 2010!

Pour 2022 et pour la cinquième année consécutive, le gouvernement refuse toute revalorisation du point d'indice. Le SNUipp, avec la FSU, revendique un véritable plan de rattrapage du pouvoir d'achat des agents publics avec notamment une revalorisation conséquente du point d'indice et l'attribution de 60 points additionnels, environ 230 € nets, pour toutes et tous.

Se mobiliser pour exiger une véritable revalorisation!

Le 26 mai 2021, le ministre de l'Éducation nationale annonçait une « revalorisation historique du métier d'enseignant ». Concrètement, sur l'enveloppe annoncée de 700 millions d'euros pour 2022, 200 millions étaient déjà prévus dans le cadre de la mise en place de la protection sociale complémentaire et 100 millions ne sont que la montée en puissance des mesures 2021 (équipement informatique, direction d'école, augmentation du ratio de la hors classe). Seuls 400 M€ seront destinés à des mesures nouvelles pour les 1 million de personnels concernés. Cette somme ne permettra pas de répondre à la baisse du pouvoir d'achat suite au gel de la valeur du point d'indice et encore moins à la situation salariale indigne des AESH ou au déclassement salarial des enseignant-es. En début de carrière, l'écart est de 9% avec les pays de l'Union européenne et se creuse à 23,5% après 15 ans de carrière.

Pour le SNUipp-FSU une réelle revalorisation des rémunérations sans contre-

partie est urgente pour enrayer le déclin salarial de tous et toutes. Cela passe par une augmentation significative des salaires, le dégel du point d'indice dans la Fonction publique et la fin des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Il va falloir les gagner!

Protection sociale complémentaire (PSC) dans la Fonction publique

À l'instar de ce qui existe pour les salarié-es du privé depuis 2016, l'État va mettre en place une participation de l'employeur à la PSC de ses agent-es. Celle-ci n'interviendra pleinement qu'à partir de 2024, de façon transitoire, chaque agent-e cotisant à une complémentaire santé percevra à partir du 1^{er} janvier 2022 un montant forfaitaire de 15 € bruts par mois.

Inégalités femmes-hommes

Le métier d'enseignant, fortement féminisé, comme ceux du secteur médico-social, pâtit de plus faibles rémunérations malgré le niveau de qualification élevé. A l'heure des luttes contre les inégalités femmes-hommes (concernant les discriminations, les temps partiels, le congé parental pris plus souvent par les femmes...), il est urgent d'agir et de revaloriser réellement les salaires des enseignant-es.

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

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.

Des mesures du nouveau protocole sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique, signé par le SNUipp et la FSU, fixent des objectifs visant à la réduction des écarts salariaux.

La France paye mal ses enseignant-es

Après 15 ans d'exercice, en 2019, les enseignant-es du primaire français étaient payés 23,5% de moins que la moyenne de leurs homologues des 23 pays de l'Union européenne. La timide revalorisation des débuts de carrière, suite au Grenelle de l'éducation, n'y changera rien car elle ne concerne, pour l'instant, que les enseignant-es qui ont moins de 15 ans de carrière. L'écart avec les autres pays reste identique après 15 ans. Le déclasserement salarial n'est pas comblé.

MENACES SUR LES SALAIRES

Le gouvernement modifie peu à peu le système de rémunération et de déroulement de carrière en donnant plus de poids aux indemnités et moins au traitement indiciaire. Il tend à faire du mérite un levier de gestion des ressources humaines, et voudrait mettre fin au déroulement « automatique » de carrière. Pour l'instant la part indiciaire reste encore prépondérante mais le gel continu de la valeur du point d'indice et la perte de pouvoir d'achat qui en résulte, conduisent le gouvernement à octroyer ponctuellement des indemnités pour limiter le déclasserement salarial. C'est bien qu'il remet en cause les principes d'égalité de traitement, de transparence et d'une Fonction publique de carrière qui aujourd'hui permet de garantir l'indépendance, la neutralité et l'intégrité de l'agent-e.

Salaires mensuel moyen au bout de 15 ans de carrière et en parité de pouvoir d'achat**



* en euros brut ** 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 nécessaires dans des pays différents pour se procurer le même « panier » de biens et de services.

Quelles sont les indemnités ? Qui les perçoit ?

Les indemnités citées sur ces deux pages sont proratisées en cas de temps partiel ou incomplet (ex : stagiaires, PEMF...). Elles sont maintenues en cas de congé maternité, paternité, d'adoption. En cas de congé maladie ordinaire, elles sont maintenues à taux plein pendant 3 mois et à demi taux pendant 9 mois, cessent d'être versées en cas de CLM ou CLD. La NBI (conseiller pédagogique et ULIS école) est proratisée en cas de temps partiel. La prime d'équipement informatique est versée à taux plein quelle que soit la quotité de travail. L'indemnité de direction n'est pas proratisée, elle cesse d'être versée au-delà de 30 jours d'arrêt maladie.

L'ISAE

Le versement de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) est lié à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction. Elle est versée chaque mois (100 € brut) aux personnels concernés.

Les indemnités mensuelles brutes liées à des fonctions particulières

- **Direction d'école :** voir page 16
- **Indemnité éducation prioritaire :** 144 € en REP, 426 € en REP+. Pour la rentrée 2021, le ministère met en œuvre la dernière augmentation de la prime REP+ : l'indemnité existante passant à 426 € brut mensuel et la création d'une part variable. Cette dernière comporte 3 niveaux (234 €, 421 € et 702 € bruts) et sera versée en une seule fois à la fin de l'année scolaire. Le versement de cette part sera identique pour tous les personnels éligibles d'une même école.
- **Conseiller-es pédagogiques :** 210 € (indemnité et NBI),
- **PEMF « accueillant des stagiaires » :** 175 € (si titulaire d'un CAFIPEMF)

ÉDUCATION PRIORITAIRE

Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une part variable liée au mérite dans l'indemnité REP+. Conditionnée à des objectifs, elle risque de mettre en péril le collectif de travail et de mettre en concurrence des écoles et établissements. En effet, le ministère a décidé d'en contingenter la distribution : seuls 25 % des écoles et établissements bénéficieront des 702 €.

Prime d'équipement informatique

150 € net versés en début d'année civile pour les enseignants et enseignantes devant élèves et les psychologues de l'Éducation nationale (à condition d'être en position d'activité au 1^{er} janvier) quelle que soit la quotité de travail.

Le SNUipp-FSU se félicite de la création de cette indemnité revendiquée depuis de nombreuses années. Son montant reste cependant très en deçà des dépenses engagées par les enseignant-es, le SNUipp-FSU demande une prime annuelle de 500 €.

Prime d'attractivité

Elle est versée aux titulaires enseignant-es ou psychologues de l'Éducation nationale du 2^e au 7^e échelon de la classe normale ainsi qu'aux personnels contractuels assurant les mêmes fonctions. Une revalorisation de la prime est envisagée pour 2022. Suite à l'intervention du SNUipp-FSU et des autres organisations syndicales, une prime d'attractivité sera attribuée aux stagiaires dès la rentrée 2022.

Pour les enseignant-es et PsyEN

classe normale PE et Psy EN	Prime annuelle brute	Ce qui représente par mois en net
2 ^e échelon	1400 €	99,71 €
3 ^e échelon	1250 €	89,03 €
4 ^e échelon	900 €	64,10 €
5 ^e échelon	700 €	49,86 €
6 et 7 ^e échelons	500 €	35,61 €

Pour les contractuel-les enseignant ou PsyEN, contactez votre section départementale.

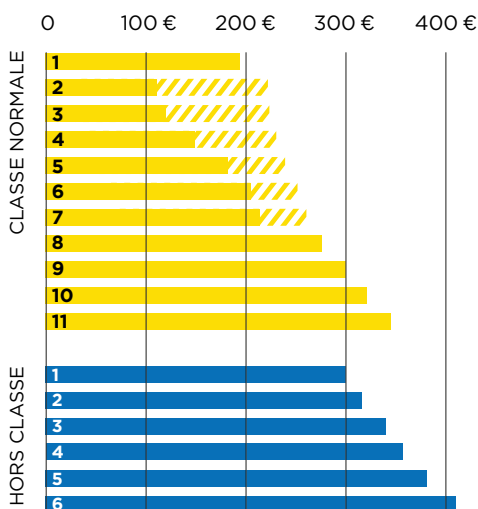


Revalorisation, vous avez dit choyé-es?

Le SNUipp-FSU dénonce le choix du ministère qui refuse de mettre en place un plan de revalorisation pluriannuel pour tous et toutes et qui borne la revalorisation aux seuls premiers échelons, soit 31% de l'ensemble des enseignant-es, celles et ceux qui sont dans leurs quinze premières années de carrière. Les sommes avancées, si elles ne sont pas négligeables en début de carrière, sont pourtant loin de compenser la perte de pouvoir d'achat sans précédent subie par les personnels avec le gel du point d'indice depuis plus de 10 ans. Cette revalorisation sera encore moindre pour les contractuel-les.

Comparatif des mesures de revalorisation

prises sous Jean-Michel Blanquer avec les pertes de pouvoir d'achat entre 2010 et 2020



■ Perte de pouvoir d'achat, brut / mois
▨ Augmentation Prime d'attractivité, brut / mois

Lecture: À l'échelon 2 de la classe normale, la perte de pouvoir d'achat (225 €) n'est pas compensée par la prime d'attractivité (116,67€).

REVALORISATION POUR TOUTES ET TOUS

Le SNUipp-FSU poursuit ses interventions auprès du ministère pour que la totalité des enseignant-es du premier degré perçoivent l'ISAE. Le syndicat demande le doublement de l'ISAE à la hauteur de l'indemnité perçue dans le second degré par les professeurs principaux. Il revendique l'unification par le haut du nouveau régime indemnitaire éducation prioritaire et son versement à tous les personnels enseignants et non enseignants, fonctionnaires et contractuel-les, sans part variable et sans autre condition. Par ailleurs, le SNUipp-FSU revendique la transformation de toutes les indemnités en points d'indice. Il s'oppose à la volonté du ministère de verser des indemnités variant en fonction d'un soi-disant mérite.

Les indemnités mensuelles brutes dans l'ASH

Toutes et tous les enseignant-es spécialisé-es (sauf ULIS école et PsyEN): 70 € qui s'ajoutent aux autres indemnités:

- ▶ **Référent-es handicap**: 208 €
- ▶ **ULIS école**: 27 points de NBI: 127 €
- ▶ **Segpa/Erea/Ulis 2nd degré et médico-social**: 147 €
- ▶ **PsyEN**: 170 €

L'indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR)

Elle est versée aux titulaires remplaçant-es (les montants sont exprimés en brut)

- **moins de 10 km**: 15,38 € par jour
- **de 10 à 19 km**: 20,02 € par jour
- **de 20 à 29 km**: 24,66 € par jour
- **de 30 à 39 km**: 28,97 € par jour
- **de 40 à 49 km**: 34,40 € par jour
- **de 50 à 59 km**: 39,88 € par jour
- **de 60 à 80 km**: 45,66 € par jour
- **par tranche de 20 km en plus**: 6,81 €

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

Pour prétendre aux remboursements, il faut se déplacer hors de la commune de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. La circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016 apporte des précisions sur les modalités de remboursement des frais de déplacements. Tout déplacement dans l'exercice des fonctions (CPC, PEMF, RASÉD, accompagnant-es des élèves en situation de handicap...), lors d'un stage de formation/animation pédagogique doit être défrayé, qu'il y ait ordre de mission ou non. Enseignant-es et non enseignant-es en service partagé et remplaçant-es affecté-es à l'année ont droit à indemnisation de leurs frais de déplacement et de leurs frais de repas (17,50 € depuis le 1^{er} janvier 2020) si les conditions sont remplies.

POUR DE NOUVEAUX DROITS

Le SNUipp-FSU demande que tous les personnels amenés à se déplacer dans le cadre de leurs missions soient remboursés de l'intégralité de leurs frais, y compris lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel au sein d'une communauté urbaine ou d'une agglomération.

SALAIRES

Bien lire sa fiche de paie

Traitement brut, salaire net:

Le traitement indiciaire brut est obtenu en multipliant le nombre de points d'indice lié à l'échelon détenu (voir A) par 4,69 €. Il faut y ajouter diverses indemnités (voir B1). Pour obtenir la rémunération nette, il faut retrancher des cotisations, les contributions et le prélèvement de l'impôt à la source (voir B2).

COLONNE « A PAYER » (B1)

- ▶ **Traitement brut indiciaire**
- ▶ **Compensation fixe** de la hausse de la CSG
- ▶ **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 €	
2 enfants	10,67 €	3% du traitement mensuel brut
3 enfants	15,24 €	8% du traitement mensuel brut
Par enfant en +	4,57 €	6% du traitement mensuel brut

- ▶ **Indemnités**: ISAE, éducation prioritaire, direction, ASH...
- ▶ **NBI (nouvelle bonification indiciaire)**: direction d'école, CPC, ULIS école, classes relais, coordination REP, UPE2A...
- ▶ **Remboursement domicile-travail**: en cas d'abonnement mensuel à des transports en commun, à hauteur de 50% ou de choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage), à hauteur de 200 €.

COLONNE « À DÉDUIRE » (B2)

- ▶ **PC**: cotisation pension civile de retraite de 11,10%
- ▶ **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 32,42€ pour les PE et de 23,14€ pour les instituteurs
- ▶ **MGEN** si adhérent-e
- ▶ **Impôt sur le revenu prélevé à la source**

Concrètement...

Informations personnelles (A)

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

COLONNE « POUR INFORMATION » (B3)

Cotisations patronales: à charge de l'employeur
Salaire net à payer avant impôt sur le revenu

À NOTER

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

Les promotions, comment ça marche ?

Classe normale											
Échelon	1	2	3	4	5	6*	7	8*	9	10	11
Indice	390	441	448	461	476	492	519	557	590	629	673
Années	1	1	2	2	2,5	3*	3	3,5**	4	4	-

* 2 ans si accélération pour 30% des promouvables
 ** 2,5 ans si accélération pour 30% des promouvables

Depuis 2017, la carrière des PE se déroule sur au moins deux grades. La création de la classe exceptionnelle comprenant un échelon spécial et réservée à une minorité creuse les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes selon la fonction exercée et selon les appréciations attribuées.

Hors classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
Indice	590	624	668	715	763	806	821
Années	2	2	2,5	2,5	3	3	-

Classe exceptionnelle				Cl. Ex. échelon spécial			
Échelon	1	2	3	4	1	2	3
Indice	695	735	775	830	890	925	972
Années	2	2	2,5	3 minimum	1	1	-

Quand bénéficie-t-on d'une promotion ?

L'avancement d'échelon c'est le passage à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Elle se traduit par l'augmentation du traitement indiciaire. On est promu-e dès qu'on atteint une ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableaux). Le rythme d'avancement au sein d'un grade (classe normale, hors classe, classe exceptionnelle) est le même pour tous sauf au 6ème et au 8ème échelon de la classe normale où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année. Conséquences du changement de grade (hors classe, classe exceptionnelle) : on accède à l'échelon qui a un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu précédemment, en conservant l'ancienneté acquise. Si cette ancienneté le permet, l'enseignant-e accède à l'échelon supérieur.

POUR UN AVANCEMENT AUTOMATIQUE

Une appréciation prépondérante dans la promotion, reconnaissant le « mérite » n'est pas satisfaisante, pas plus que ne l'était la note pédagogique. Le SNUipp-FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques, l'ancienneté déterminant alors la promotion et l'accélération de carrière des 6° et 8° échelons de la classe normale pour tous et toutes.

Qui peut bénéficier d'une accélération de carrière en classe normale ?

L'IA-DASEN décide quels sont les 30 % d'enseignant-es bénéficiant d'une accélération d'un an aux 6° et 8° échelons à partir d'un barème et de critères de départage. Le barème prend en compte son appréciation finale, basée sur l'avis de l'IEN suite au rendez-vous de carrière.

Passage à la hors classe

Tous les PE après deux ans d'ancienneté dans le 9° échelon de la classe normale 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-e : excellent = 120 points, très satisfaisant = 100 points, satisfaisant = 80 points, à consolider = 60 points (pour les PsyEN : 145 / 125 / 105 / 95).
- **L'ancienneté acquise** dans l'échelon au 31 août 2022 correspond à un nombre de points :

Ancienneté acquise dans l'échelon au 31 août	9 + 2 ans	9 + 3 ans	10 + 0 an	10 + 1 an	10 + 2 ans	10 + 3 ans	11 + 0 an	11 + 1 an	11 + 2 ans	11 + 3 ans	11 + 4 ans	11 + 5 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70 60*	80 70*	90 80*	100	110	120

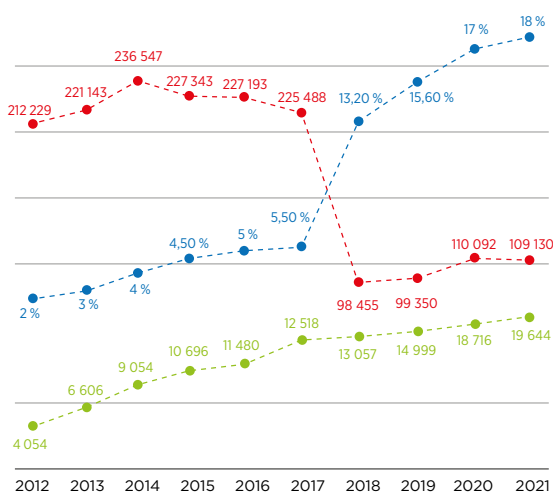
* Pour les psychologues de l'Éducation nationale

L'accès à la hors classe : plus de promu-es!

Des avancées insuffisantes : l'accès à la hors classe pour tous et toutes doit être automatique et permettre aux PE ex instits qui n'y sont pas encore, d'être promu-es plus rapidement avant leur départ à la retraite. Pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire de poursuivre l'augmentation du ratio de la hors classe. Le taux de promotion, passé de 5,5% en 2017 à 18% en 2021 et 2022, permet une augmentation continue du nombre de promu-es à la hors classe. Le SNUipp-FSU continue de revendiquer que les avis et appréciations soient révisables. C'est l'action du SNUipp-FSU qui a permis la prise en compte de l'AGS totale comme critère de départage dans beaucoup de départements.

● Nombre de promouvables ● Taux de promotion ● Nombre de promu-es

Source : Bilan de la campagne d'avancement de grade 2019 des PE, MEN; projection pour les promouvables et promu-es 2020 et 2021



Une classe exceptionnelle réservée à une minorité

Peu de professeur-es des écoles accèdent à la classe exceptionnelle. À la rentrée 2022, le contingent sera égal à 8,58% du corps des PE (9,39% pour les PsyEN). L'appréciation portée par l'IA-DASEN sur la valeur professionnelle de l'agent-e (sur dossier) est prépondérante : excellent = 140 points, très satisfaisant = 90 points, satisfaisant = 40 points, insatisfaisant = 0 point. L'ancienneté acquise dans l'échelon de la hors-classe au 31 août 2022 varie de 3 à 48 points. En cas d'appréciation "insatisfaisante", l'ancienneté n'est pas prise en compte. Le SNUipp et la FSU ont dénoncé cette règle qui s'apparente à une opposition à promotion sans permettre à l'enseignant-e ou au PsyEN d'en connaître les motifs.

Qui peut y accéder ?

80% des promu-es y accèdent par la « fonction » : à compter du 3^e échelon de la hors-classe et au moins 8 ans d'exercice, continus ou non, en éducation prioritaire ou en tant que directeur, directrice, ou chargé-e d'école ou de SEGPA, conseiller-e pédagogique, PEMF, référent-e handicap ou encore de tuteur des stagiaires PE et PsyEN. Depuis 2021, l'administration informe, via l-prof, l'ensemble des PE et PsyEN qui pourrait prétendre à la classe exceptionnelle s'ils ne remplissent pas les conditions. Ils et elles disposent d'un délai de quinze jours à compter de cette notification pour fournir les pièces justificatives de l'exercice de fonctions ou missions éligibles.

20% des promu-es y accèdent à compter du dernier échelon de la hors classe. Grâce à l'intervention du SNUipp-FSU, cette règle est aménagée pour les promotions 2021 à 2023 permettant l'accès par les échelons 6 et 7 de la hors classe. En effet, la création du 7^e échelon en janvier 2021 et le fait que le taux de promotion à la hors classe a longtemps été faible ont pour conséquence que quasiment aucun PE n'est au 7^e échelon puisqu'ils et elles ont intégré la classe exceptionnelle ou sont parties en retraite. Cette mesure permet d'éviter des pertes importantes de promotion à la classe exceptionnelle en l'absence de promouvables.

Et les échelons spéciaux de la classe exceptionnelle ?

D'un accès encore plus restreint que la classe exceptionnelle, seulement 2% de l'ensemble du corps des PE (et du corps des PsyEN) peut être à l'un des échelons spéciaux.

Sont promouvables, les enseignant-es ou PsyEN ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4^e échelon de la classe exceptionnelle. Là encore, le vivier est insuffisant trop souvent et des promotions sont perdues.

Le barème s'appuie sur l'appréciation de l'IA-DASEN sur la valeur professionnelle de l'agent-e (sur dossier) : excellent = 30 points, très satisfaisant = 20 points, satisfaisant = 10 points, insatisfaisant = 0 point et sur l'ancienneté détenue dans le 4^e échelon de la classe exceptionnelle au 31 août 2022.

TRANSFORMER LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Pour le SNUipp-FSU les échelons de la classe exceptionnelle doivent être transformés en échelons supplémentaires de la hors classe afin que tous les PE puissent approcher l'indice 1000 avant la retraite, sans condition. Les inégalités d'accès aux indices les plus élevés entre hommes et femmes doivent être résorbées.

Egalité professionnelle femmes-hommes

Le SNUipp et la FSU ont obtenu que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition hommes/femmes parmi le corps des PE. Ce principe, inscrit dans le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la Fonction publique doit être respecté. De plus, le temps passé en congé parental ou en disponibilité (pour élever un enfant de moins de 12 ans ou sous condition d'exercice d'une activité professionnelle) est pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

Rendez-vous de carrière et évaluation

Depuis 2017, le statut de la Fonction publique prévoit une évaluation de tous les fonctionnaires qui prend la forme d'un rendez-vous de carrière et d'un accompagnement pour les enseignant-es.

Qu'est-ce qu'un rendez-vous de carrière?

Il comprend une inspection, pour les enseignant-es devant classe, suivie d'un entretien. Il fait l'objet d'un compte-rendu. L'IEN complète également une grille d'évaluation et propose un avis allant de « à consolider » à « très satisfaisant ». L'appréciation finale arrêtée par l'IA-DASEN est prise en compte dans un barème pour l'accélération de carrière ou l'accès à la hors classe. Il est possible de faire un recours auprès de l'IA-DASEN puis en CAPD en cas de désaccord avec l'appréciation arrêtée. Si le rendez-vous de carrière n'a pu avoir lieu (ex. : congé maternité) il doit être reprogrammé et peut avoir lieu jusqu'en septembre de l'année scolaire suivante. À défaut, l'IA-DASEN doit attribuer une appréciation prenant en compte les éléments d'évaluation antérieurs.

Trois rendez-vous de carrière sont 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

Il n'y a pas de rendez-vous de carrière pour l'accès à la classe exceptionnelle, l'IA-DASEN attribue une appréciation basée sur l'avis de l'IEN.

CALENDRIER

Année N-2
Avant les vacances d'été, annonce de la programmation d'un rendez-vous de carrière au cours de l'année N-1.

Année N-1
Communication de la date du rendez-vous, au plus tard 15 jours avant la date de celui-ci.

Année N-1
Rendez-vous de carrière.

Communication du compte-rendu portant l'avis de l'évaluateur : l'agent-e peut formuler des observations dans le cadre réservé à cet effet dans un délai de 15 jours.

Année N
Du 1^{er} au 15 septembre, notification de l'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte-rendu (jusqu'au 15 octobre, en cas de rendez-vous de carrière impossible l'année N-1).

Année N
Demande de révision de l'appréciation finale dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification (recours).

Réponse de l'IA à la demande de révision dans un délai de 30 jours francs. L'absence de réponse équivaut à un refus.

En cas de refus, saisine de la CAPD dans un délai de 30 jours francs.

Éventuellement, notification de l'IA-DASEN de l'appréciation finale définitive.

UNE FORME D'ÉVALUATION QUI DOIT ENCORE ÉVOLUER

Le SNUipp-FSU revendique une « visite professionnelle » élaborée avec les IEN et les équipes enseignantes des écoles dans le respect d'un cadrage national. L'entretien doit rester centré sur la pratique professionnelle. En aucun cas, les directrices et directeurs ne doivent participer à l'évaluation. La visite ne doit pas se limiter à une dimension de contrôle. Elle doit être un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyse de pra-

tiques, de recueil des besoins de formation, de dialogue basé sur la confiance. Elle doit participer aussi à l'amélioration de la qualité de vie au travail. La rédaction du compte-rendu doit être partagée et pouvoir évoluer sur la base de modifications demandées par l'enseignant-e. Celui-ci doit être communiqué à l'agent-e dans un délai maximum d'un mois. L'évaluation des enseignant-es doit être déconnectée de l'avancement et ne pas être liée aux résultats ou aux progrès des élèves.

L'accompagnement « tout au long de la carrière »

Il peut être individuel ou collectif, à la demande de l'enseignant-e ou à l'initiative de l'IEN. En pratique, il reste peu mis en œuvre. Pour le SNUipp-FSU, un véritable accompagnement demande

des moyens budgétaires suffisants alloués à la formation et une véritable relation de confiance entre enseignant-e et IEN. L'accompagnement ne peut se faire qu'avec l'accord des enseignant-es. Il ne doit pas être chronophage ni prétexte à injonctions.

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

TEMPS DE TRAVAIL

Réduire le temps de travail

Quelles sont les obligations réglementaires de service d'un 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	36 h	d'activités pédagogiques complémentaires (APC)
	48 h	consacrées au travail en équipe, aux relations avec les parents, aux projets de scolarisation des élèves handicapés
	18 h	consacrées à l'animation pédagogique et à des actions de formation continue.
	6 h	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 10 minutes avant la classe. Le SNUipp-FSU demande que ce temps d'accueil soit reconnu.

44 heures hebdomadaires de travail : ça déborde!

Préparation de classe, corrections, recherche documentaire, réunions informelles au sein de l'école : ce sont plus de 44 heures par semaine de classe, 45 heures 30 pour les directeurs et directrices d'école, et 20 jours durant les vacances scolaires qui s'ajoutent au temps réglementaire. Une enquête du SNUipp-FSU ainsi que l'inspection générale des finances dans son rapport sur le temps de travail des fonctionnaires publié en mars 2019 confirment le constat de la DEPP (2013). La crise sanitaire a mis en lumière voire accentué le sentiment d'intrusion du travail dans la vie personnelle.

Du temps!

Le SNUipp-FSU rappelle que sa revendication de baisse du temps de travail, à 18 h + 3 h, est une nécessité et doit passer par la déconnexion du temps enseignant-es et du temps élèves, par la création de postes et d'un dispositif de maîtres supplémentaires pouvant s'inspirer de l'expérience d'allègement de service en REP+. Suite à la crise sanitaire, le SNUipp-FSU a demandé plus de temps de travail en équipe pour organiser la rentrée et pour adapter la progression des apprentissages.

AFFAIRE À SUIVRE

Une première étape de la baisse du temps de travail passe par la suppression des APC et la mise à disposition de ces heures pour les PE. Après la circulaire de rentrée 2020 qui réaffirmait que les équipes enseignantes avaient la main sur l'utilisation des 108 heures tout en respectant la ventilation. Le ministère a récemment fait des propositions apportant de la souplesse dans cette ventilation : les équipes pourraient utiliser plus d'heures pour la formation ou l'élaboration de projets en réduisant d'autant le temps d'APC.

Allègement de service pour les REP+ : à amplifier!

Les enseignant-es exerçant dans les 363 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. Cet allègement doit être élargi aux REP et aux quartiers politique de la ville pour en faire un premier pas vers l'allègement du temps de travail pour toutes et tous.

ORS des remplaçant-es et enseignant-es sur postes fractionnés : la vigilance est de mise!

Les obligations de service pour les remplaçant-es et les personnels sur postes fractionnés sont cadrées par une note de service 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 enseignant-es 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.

Pas de formation continue pendant les vacances!

Un récent décret autorise des formations continues rémunérées pendant les périodes de vacances scolaires et fixe une allocation : 20 € bruts de l'heure, soit 60 € par demi-journée et 120 € par jour. Le SNUipp-FSU s'est opposé à ce texte qui renvoie la formation des enseignant-es hors des obligations réglementaires de service. Celle-ci est un droit, indispensable au développement professionnel, elle n'a rien à faire sur les vacances.

AESH: Contrat

- ▶ **Contrat** de droit public
- ▶ **CDD** de 3 ans, pour une durée totale de 6 ans maximum
- ▶ **CDI** à l'issue des 6 ans
- ▶ **Employeur**: rectorat/DSDEN ou établissement

UN MÊME EMPLOYEUR POUR TOU-TES LES AESH!

La gestion des AESH est complexifiée par le maintien d'un système à deux têtes : certain·es sont recruté·es par les DSDEN et figurent parmi les agent·es rémunéré·es par l'État, les autres sont recruté·es et rémunéré·es par des établissements qui perçoivent des subventions de l'État. Il est temps d'apporter de la clarté! Le SNUipp-FSU demande que la gestion des 121 000 AESH exerçant aujourd'hui dans les écoles et établissements scolaires bascule sur le budget de l'État.

Temps de travail et emploi du temps

Le temps de travail est de 1 607 heures annuelles pour un temps complet, réparties de 41 à 45 semaines. 96 % des AESH travaillent à temps incomplet : un contrat de 984 heures correspond à 24 heures de travail hebdomadaires et à une quotité de travail de 61,2% (parfois arrondie à 62%). Le temps de service est complété de 5 semaines pour reconnaître le travail « invisible » (préparation, adaptation travail élèves, réunions, formation...). La circulaire du 5 juin 2019 précise que ce temps d'activités connexes ne doit pas être confondu avec le temps d'accompagnement. Le SNUipp-FSU revendique des temps de travail complets pour sortir les AESH de la précarité qui leur est imposée. L'action du SNUipp-FSU a permis d'avancer sur la question du temps de travail.

À savoir :

- 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 de deux mois pour un CDD de 3 ans et de trois mois pour un CDI.
- La modification d'un élément substantiel du contrat de travail (quotité, changement de lieu de travail...) doit faire l'objet d'une proposition que l'agent·e peut accepter ou non.

Salaires

Les AESH sont rémunéré·es entre l'indice 335 (781€ nets mensuels pour 24 heures hebdomadaires) et l'indice 435 (1 014€ nets mensuels pour 24 heures hebdomadaires). La progression est automatique tous les 3 ans.

Quelques bougés

À l'issue des discussions du Grenelle, le ministère met en place une nouvelle grille de rémunérations à compter du 1^{er} septembre (voir page 5). Elle comprend désormais 11 niveaux, au lieu de 7, et un sommet fixé à l'indice 435, au lieu de 363. En revanche, elle ne règle pas le problème d'un indice plancher trop bas (335) qui sera de nouveau en-dessous du SMIC au 1^{er} janvier 2022.

GAGNER UN VÉRITABLE STATUT!

Le chantier sur la revalorisation des AESH débouche sur de premières mesures qui laissent au point mort le temps complet, les conditions de travail et l'abandon des PIAL. L'accompagnement des élèves en situation de handicap est un besoin permanent qui doit être assuré par un corps de fonctionnaires. Pour le SNUipp-FSU, il est urgent que les AESH bénéficient d'un métier reconnu sous statut de la Fonction publique, une carrière, une hausse de salaire conséquente et la garantie d'un emploi à temps complet.

AED : Contrat

- ▶ **Contrat** de droit public.
- ▶ **CDD** pour une durée totale de 6 ans maximum
- ▶ **Employeur** : établissement

Depuis la rentrée 2019, des étudiant·es inscrit·es en deuxième année de licence peuvent être recruté·es en contrat AED de préprofessionnalisation. Le contrat est de 3 ans, couvrant les années de L2, L3 et M1. Leur service dans les écoles est de 8 heures par semaine, le reste du temps étant consacré à la poursuite de leurs études universitaires.

AESH, AED

Journées de fractionnement

Les AESH et AED bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires, lorsqu'une partie des congés payés est placée en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre. Le temps de travail annuel pour un temps complet est alors ramené à 1 593 heures.

Frais de déplacement

Comme les agent-es titulaires, les AESH et AED peuvent bénéficier de frais de déplacement entre leurs différents lieux de travail situés en dehors de leur résidence administrative ou familiale. Ils peuvent 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 AESH et AED 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 AESH et AED, s'ils et elles 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.

INDEMNITÉS REP ET REP+

Alors que l'ensemble des personnels qui travaillent en REP et REP+ perçoivent ces indemnités, les AESH et les AED en sont toujours exclu-es. Le SNUipp-FSU revendique l'équité pour toutes et tous.

Enseignant-es et PsyEN contractuel-les

Le décret du 29 août 2016 précise le cadre d'emploi des enseignant-es et PsyEN non titulaires.

Conditions de diplôme

Il faut justifier d'une licence ou d'un diplôme équivalent (catégorie 1). De façon exceptionnelle, les contractuel-les peuvent être recruté-es sur diplôme justifiant un bac + 2 (catégorie 2). Pour les PsyEN, il faut justifier de l'un des diplômes permettant de faire un usage professionnel du titre de psychologue (décret du 22 mars 1990).

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. Les PsyEN relèvent de la première catégorie.

- ▶ **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 enseignant-es et les PsyEN 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 pour les titulaires (voir page 9).

Indemnité de fin de contrat

Les agent-es recruté-es depuis le 1er janvier 2021 en CDD d'une durée de moins d'un an, renouvellements compris, peuvent bénéficier de la « prime de précarité ». Son montant est fixé à 10% de la rémunération brute globale.

PAS DE PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES!

Des enseignant-es contractuel-les ont été recruté-es sur des contrats courts pour assurer les remplacements pendant la période covid. Cette situation est inédite. Le SNUipp-FSU dénonce le recours à des contrats précaires dans le premier degré et revendique des enseignant-es titulaires remplaçant-es en nombre suffisant.

Les annonces du ministère sur la direction vont provoquer un bouleversement dans le fonctionnement de l'école tel que nous le connaissons, sans répondre aux urgences exprimées par la profession.

Quel volume de décharge ?

Nombre de classes en école		Décharge d'enseignement	Décharge sur les 36 h d'APC
Maternelle	Elémentaire		
1		6 jours / an	6 h
2		12 jours / an	6 h
3		12 jours / an	18 h
4		1/4 / semaine	18 h
5 à 7		1/4 / semaine	36 h
8		1/3 /semaine	36 h
9 à 12		1/2/semaine	36 h
	13	3/4 /semaine	36 h
13 et au-delà	14 et au-delà	décharge totale	36 h

L'amélioration des décharges, insuffisante au regard de nos revendications, ne concerne pas toutes les écoles :

- ▶ **62% des écoles** n'ont pas bénéficié d'augmentation de décharges.
- ▶ **34% 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 145,47 € brut mensuel et d'une part variable liée à la taille de l'école.

	Indemnité* Part fixe + part variable	NBI+BI	Total
Classe unique	187,50 €	51 €	238,50 €
2 à 3 classes	187,50 €	112 €	299,50 €
4 classes	203,50 €	112 €	315,50 €
5 à 9 classes	203,50 €	177 €	380,50 €
10 classes et +	220,50 €	224 €	444,50 €

* majorée de 20% en REP ou 50% en REP+

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

EN SAVOIR PLUS

Voir le détail de l'analyse complète du texte sur notre site
▶ www.snuipp.fr/et dans nos publications spécifiques

Hiérarchie dans les écoles : attention danger!

Depuis juillet dernier, le ministre a relancé sa volonté de donner aux directrices et aux directeurs une autorité décisionnelle et fonctionnelle en s'appuyant sur des préconisations qui vont à l'encontre de ce qui fait l'essence de l'école primaire française : un collectif de travail animé et coordonné par un directeur ou une directrice et au service de la réussite de toutes et de tous. La direction d'école n'a aujourd'hui nul besoin de lettre de mission, de voix prépondérante, de pouvoir d'ingérence dans l'évaluation des enseignant-es ou l'attribution de primes ou encore de contribuer à la création de postes à profil.

Ce serait le début d'un statut hiérarchique et la création envisagée d'un emploi fonctionnel pour les écoles bénéficiant d'une décharge complète est une ligne rouge à ne pas franchir pour le SNUipp-FSU. Imaginer qu'une autorité fonctionnelle quasi-statutaire soit la réponse aux difficultés exprimées par les directrices et les directeurs est le signe du déni de leur fort isolement et d'un manque flagrant de moyens. Ils et elles ont besoin de temps, d'une aide administrative pérenne et statutaire, de formation, de sérénité pour coordonner et animer les équipes pédagogiques et être celle et celui qui impulse, anime et soutient les initiatives et projets pédagogiques.

NUL BESOIN D'UNE LOI MAIS D'AVANCÉES CONCRÈTES, MAINTENANT!

Les PE n'ont pas besoin d'autorité ou de hiérarchie supplémentaire mais de collectif et de solidarité, basés sur un conseil des maîtres et des maîtresses décisionnel, démocratique et collégial.

Le SNUipp-FSU revendique :

Une augmentation des temps de décharges :

- ▶ **1 à 3 classes** : ¼ de décharge
 - ▶ **4 à 6 classes** : ½ décharge
 - ▶ **7 à 9 classes** : ¾ de décharge
 - ▶ **10 classes et plus** : décharge totale
- Des écoles à taille humaine sans fusions imposées et les moyens de faire son travail!
- Un recrutement de personnels dédiés à la direction et au fonctionnement de l'école pour toutes les écoles, par la création d'emplois statutaires à temps plein.
- Un véritable allègement des tâches administratives pour permettre aux directeur-trices de remplir leur mission première, celle d'animer et de coordonner l'équipe.
- Une revalorisation salariale de la fonction qui doit s'accompagner d'un rattrapage salarial de toutes les enseignant-es.
- Une formation initiale et continue qui doit être de qualité et répondre aux attentes exprimées par les personnels, en phase avec la complexification des missions de direction.

PERSONNELS DE L'ÉCOLE

Psychologues de l'Éducation nationale

Le corps des psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) créé en 2017, regroupe les psychologues du premier et du second degré. Les ex-psychologues scolaires ont opté pour le détachement ou l'intégration dans le corps des PsyEN.

Quelle formation ?

Ouvert à tout-es les étudiant-es en M2 de psychologie ou déjà titulaires du titre, le concours comporte deux spécialités, « éducation, développement et apprentissages » pour le 1^{er} degré et « éducation, développement et conseil en orientation » pour le 2nd degré. Les lauréat-es bénéficient d'une année de stagiaire-isation alternant formation à l'INSPE, en centre de formation, et stages en pratique accompagnée.

Quelle carrière ?

Dans la Fonction publique, les détaché-es bénéficient de la règle de la double carrière ce qui signifie que l'agent-e conserve son droit à l'avancement dans son corps d'origine. Ainsi l'avancement est examiné dans les deux corps, par la DSDEN pour le corps des PE et par le rectorat pour le corps des PsyEN.

Les promotions obtenues s'appliquent immédiatement, sauf dans le cas d'un avancement accéléré d'échelon obtenu seulement dans le corps des PE. Dans ce cas, il faudra attendre le renouvellement ou la fin du détachement pour bénéficier du changement d'échelon et de l'ancienneté acquise dans cet échelon. Le changement de grade obtenu dans le corps des psychologues est inscrit administrativement dans la carrière PE au moment du renouvellement du détachement tous les cinq ans. Un-e psychologue détaché-e dans le corps des psychologues peut donc avoir deux grades différents en fonction du corps.

Détachement

De nombreux psychologues ont opté en 2017 pour le détachement dans le corps des PsyEN. Ces détachements seront renouvelés en 2022. Le SNUipp-FSU est intervenu auprès de la DGRH pour qu'une procédure simplifiée soit mise en place par les rectorats.

Retraite

Les psychologues EDA, en position de détachement ou intégré-es dans le corps des PsyEN, peuvent faire valoir leur droit à retraite en cours d'année scolaire.

Indemnité différentielle des PE (IDPE)

L'IDPE est une indemnité que peuvent percevoir les ex-instituteurs, devenus PE, afin de ne pas subir une baisse dans leur revenu suite au changement de corps. Le SNUipp-FSU poursuit ses interventions pour que l'engagement du ministère de modifier les textes permette le versement de l'IDPE aux PsyEN.



Temps de service

Le temps de service des PsyEN est de 1607 heures par an réparties sur 36 semaines (une 37^e semaine, fractionnable, est prévue pour répondre aux différentes demandes institutionnelles). Le temps de travail hebdomadaire comprend 24 heures plus 4 heures (organisation de l'activité). Le reste du temps est consacré à l'exercice de l'ensemble des missions associées (la tenue des dossiers, la rédaction des écrits psychologiques, la préparation des bilans et des réunions de synthèse...).

UNE AVANCÉE

Grâce aux interventions du SNUipp-FSU, le ministère a accepté qu'une promotion obtenue dans le corps d'origine soit conservée par le collègue, même si une intégration dans le corps des PsyEN est prononcée à la même date.

Intégration des instits psychologues scolaires

La liste d'aptitude permettant l'accès pour les instituteurs et institutrices (ayant exercé en tant que psychologues scolaires) au corps des PsyEN n'est pas encore mise en place. Il est donc nécessaire **de postuler d'abord pour la liste d'aptitude PE puis de demander le détachement ou l'intégration dans le corps des Psy-EN** (conformément à la note de service 2017-0004 du 28/02/2017).

Comme l'ensemble des fonctionnaires, les enseignant·es ont des droits dont il est important d'user.

Droit des personnels

Le temps partiel

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

Il est accordé sur autorisation pour convenances personnelles, s'occuper d'un proche, créer ou reprendre une entreprise. Il est soumis à la « nécessité de service ». En raison du déficit du nombre d'enseignant·es, les DASEN peuvent le refuser tout comme la quotité demandée. Il est possible de saisir la CAPD, en se faisant accompagner par votre section départementale du SNUipp-FSU.

La mobilité géographique

La mobilité est une aspiration forte pour de nombreux enseignant·es dont la carrière est de plus en plus longue. Ils peuvent :

► **Changer de département** en participant aux permutations (saisie des vœux en novembre, résultats en mars). Cette mobilité dépend d'un barème national, intégrant l'ancienneté et la situation familiale, ainsi que des possibilités de sortie et d'entrée des départements variant avec leur attractivité.

► **Changer de poste** en postulant sur les supports proposés au mouvement départemental selon des règles et des procédures contrôlées par leurs délégué·es du personnel.

POUR LE RESPECT DE NOS DROITS

Travailler à la quotité de son choix et quel que soit le poste occupé est un droit.

Les autorisations d'absence justifiées, doivent être accordées systématiquement avec traitement.

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.

Les autorisations d'absence

Les demandes sont soumises à l'autorisation de l'IEEN ou de l'IA-DASEN qui sous prétexte « des nécessités de service » peut les refuser. Certaines sont de droit, avec traitement, tandis que d'autres dépendent de la bienveillance de la hiérarchie. De plus en plus, celle-ci les refuse ou les accorde sans traitement, ce qui entraîne la perte d'une journée d'ancienneté générale de service. C'est inacceptable !

Le congé de maladie

Le certificat médical doit être envoyé à l'IEEN dans les 48 heures, un jour de carence s'applique à chaque nouveau congé. Il est rémunéré à plein traitement durant trois mois, puis à mi-traitement pour les 9 mois suivants. Dans certaines situations, il est possible de demander un congé longue maladie, un congé longue durée ou un temps partiel thérapeutique.

Les principaux congés liés à la parentalité

► **Congé de maternité** : il est de 16 semaines et de 26 semaines à partir du 3ème enfant. 3 semaines peuvent être reportées après l'accouchement, sur avis médical. Les aménagements d'horaires pour allaitement sont difficiles à mettre en place pour les personnels des écoles.

► **Congé de naissance** de 3 jours pour le père ou la personne vivant avec la mère

► **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant** : il passe de 11 à 25 jours pour le père ou la personne vivant avec la mère pour toute naissance prévue à partir du 1^{er} juillet 2021. 4 jours sont à prendre au moment de la naissance et 21 jours dans les 6 mois suivant la naissance.

► **Congé parental** : d'un maximum de 3 ans, il est accordé par période de 2 à 6 mois et est non rémunéré. Les droits à prestations familiales sont possibles mais à partager entre les parents (de 6 à 24 mois max par parent) pour "théoriquement" mieux le répartir entre les parents.

► **Congé de solidarité familiale** pour un proche aidant, congé de présence parentale font l'objet d'indemnités journalières.

Le droit syndical

Le droit syndical est un droit fondamental garanti à chaque agent-e de la Fonction publique, fonctionnaire, stagiaire ou contractuel-le, dont les enseignant.es et les AESH.

Ils et elles ont le droit:

- ▶ **De choisir leurs représentant-es du personnel** lors des élections professionnelles tous les 4 ans;
 - ▶ **D'être informé-e par le syndicat** (mail, publication);
 - ▶ **De participer à des réunions** ou des stages de formation;
 - ▶ **D'être accompagné-e d'un-e élu-e du personnel** en audience auprès de l'IEEN ou de l'IA-DASEN lors de certains recours administratifs ou pour consulter son dossier administratif.
- Alors que les conditions d'exercice de nos métiers, en pleine mutation, deviennent de plus en plus difficiles, que le modèle de l'Ecole que nous revendiquons est attaqué jusque dans ses fondements, l'adhésion au SNUipp-FSU est la meilleure réponse à l'isolement pour faire face ensemble, pour défendre nos droits, l'Ecole et notre vision de la société.

Se syndiquer, c'est être plus fort-es pour :

- ▶ **Défendre collectivement des acquis essentiels** comme les retraites ou les conditions de travail;
- ▶ **Exiger les moyens de faire réussir tou-tes les élèves** par la baisse des effectifs dans les classes et plus de moyens pour la difficulté (RASED) et l'inclusion (AESH...);
- ▶ **Revendiquer une revalorisation des salaires**, une médecine du travail...

Le SNUipp-FSU travaille au quotidien avec l'ensemble de la recherche pour la réussite de tous les élèves. Chaque année l'Université d'Automne du SNUipp-FSU propose une vraie réflexion sur le métier en réunissant chercheurs et PE.

Réunions d'information syndicale (RIS)

Le SNUipp-FSU organise des 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 » mais « d'informer ».

Tous les personnels ont le droit de participer aux RIS à raison de 3 demi-journées par année scolaire. Pour les enseignant-es, une RIS peut se dérouler sur le temps de classe, les deux autres se récupèrent sur les 108 heures. Pour le SNUipp-FSU, les RIS doivent se tenir sur le temps de classe.

Stages syndicaux

Les stages sont ouverts à tous les personnels. Les demandes d'autorisation d'absence sont à adresser à l'IA-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. La participation à ces stages ne peut être conditionnée au remplacement.

Droit de grève

Tous les personnels exerçant dans les écoles, titulaires, non titulaires, en formation, en stage ont le droit de faire grève. Mais, celui-ci est encadré pour les enseignant-es du 1^{er} degré.

La déclaration individuelle d'intention de grève

Tout-e enseignant-e devant élèves dans le 1er degré doit déclarer son intention de prendre part à une grève au moins quarante-huit heures au préalable (comprenant au moins un jour ouvré). La déclaration se fait par lettre 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.

Les droits syndicaux sont les mêmes pour les agent-es contractuel-les exerçant dans les écoles.



Mobilité professionnelle et fin de carrière

Comment se former pour exercer un autre métier?

- ▶ **Congé de formation professionnelle** : il peut être accordé pendant 36 mois mais rémunéré sur 12!
- ▶ **Stages de formation continue** : la plupart concernent l'exercice de la fonction (enseignement spécifique, direction d'école, ASH)
- ▶ **Compte personnel de formation** : ce dispositif a remplacé le DIF (droit individuel à la formation). Le CPF se comptabilise en heures de formation et non en € comme dans le secteur privé (moncompteformation.gouv.fr).
- ▶ **Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE)** sont accessibles aux agent-es de la Fonction publique mais conditionnés au financement accordé par l'IA-DASEN. La plupart de ces dispositifs sont sous-utilisés par les enseignant-es car leurs modalités (durée insuffisante accordée, coût de la formation à la charge de l'agent et non de l'employeur sous prétexte de budget insuffisant) ne permettent pas une véritable reconversion professionnelle.

Quels dispositifs permettent d'exercer un autre métier?

- ▶ **Détachement** : dans un autre corps du MEN (ex.: enseignant-e dans le 2nd degré, IEN, chef-fe d'établissement) ou un autre ministère ou une autre Fonction publique (ex.: attaché d'administration). Il est possible aussi de changer de corps par concours ou liste d'aptitude.
- ▶ **Disponibilité pour études, créer ou reprendre une entreprise** : elle peut être une étape dans un projet de changement de carrière, avant de démissionner ou d'obtenir une rupture conventionnelle, et permet la réintégration si le projet n'a pas abouti.
- ▶ **Rupture conventionnelle** : elle permet après accord avec l'employeur de percevoir une indemnité qui est fonction de l'ancienneté que l'on a dans la Fonction publique.
- ▶ **Démission** : conditionnée à l'accord de l'IA-DASEN, elle met un terme définitif à la carrière de fonctionnaire.

Tous ces dispositifs sont soumis à l'accord de l'IA-DASEN qui peut les refuser pour nécessité de service notamment quand le département est déficitaire ou que le montant des indemnités de rupture conventionnelle (au vu du nombre de demandes) n'est pas prévu au budget.

Plus d'infos ?

Pour connaître les modalités précises des opérations, les dates de dépôt de dossier... Contactez votre section départementale du SNUipp-FSU (snuXX@snuipp.fr en remplaçant XX par le numéro de votre département).

Les moyens pour les congés de formation et le compte personnel de formation doivent être abondés pour permettre à chacun-e la possibilité de faire valoir ce droit et de vrais dispositifs permettant les secondes carrières doivent être développés.

Fin de carrière et départ à la retraite

Toutes les informations sur les règles pour partir à la retraite sont à retrouver sur notre site et dans notre publication : www.snuipp.fr/pages/retraite

RÉFORME DES RETRAITES : C'EST TOUJOURS NON !

Si la réforme des retraites semble provisoirement suspendue, les intentions du gouvernement comme du patronat sont réaffirmées sous l'adage « travailler plus longtemps pour sauver les retraites ». En réalité, les réformes précédentes vont prendre tous leurs effets dans les années à venir et se traduire par une baisse du montant des pensions que seul un départ de plus en plus tardif permettra de compenser (vers 64 ans et à terme 67 ans pour pouvoir obtenir une pension décente). Pour le SNUipp et la FSU, une autre réforme est nécessaire qui soit plus juste et plus égalitaire, qui prenne en compte les meilleures années et qui permette de partir avec un niveau de pension décent. Des solutions de financement existent. C'est avant tout un choix politique.

Prolonger son activité après la limite d'âge pour les ex-instits: attention!

A partir des générations 1960, l'âge limite des PE ex-instits est de 62 ans. Si la durée d'assurance est incomplète et qu'ils souhaitent poursuivre au-delà, ils doivent faire une demande de prolongation d'activité auprès de l'IA-DASEN, 6 mois avant pour pouvoir conserver l'âge d'annulation de la décote à laquelle ils ou elles ont droit. En cas de carrière complète, il est inutile de faire cette demande car elle se traduit par la radiation des cadres et l'impossibilité de poursuivre sa carrière au-delà de 62 ans ou de la prolongation obtenue!

INFO

Faire sa demande de liquidation de pension civile et RAFF : ensap.gouv.fr et en cas de trimestres validés dans d'autres régimes : inforetraite.fr

La retraite dans les autres régimes (hors Fonction publique) ne pourra être versée qu'à partir de 62 ans. Il est nécessaire de liquider toutes ses retraites pour percevoir la pension civile de l'Etat. Un cumul emploi-retraite est possible mais sous condition de revenus et d'information du service des pensions. Il est nécessaire d'informer la MGEN de votre nouvelle situation pour continuer d'en bénéficier en tant que mutuelle.

DROITS

L'action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agent-es de l'Etat et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. La FSU met à disposition un vade-mecum complet de l'action sociale interministérielle (<https://fsu.fr/guide-des-prestations-interministerielles-d-action-sociale/>). Il présente et détaille toutes les prestations disponibles. Il existe dans chaque DSDEN un-e assistant-e social-e qui peut être contacté-e directement, notamment pour obtenir une aide d'urgence, un prêt à taux zéro ...

Aide à l'Installation des Personnels de l'Etat (AIP)

L'AIP prend en charge des dépenses engagées au titre du premier mois de loyer, dans le cas d'une location faisant suite à un recrutement dans la Fonction publique de l'Etat. La demande doit être faite dans les 24 mois qui suivent l'affectation et dans les 6 mois qui suivent la signature du bail, pour un aide pouvant aller jusqu'à 900 €.

Logement

Les fonctionnaires et agents de l'Etat peuvent prétendre à l'attribution de logements sociaux locatifs. Renseignements auprès du service social départemental.

Accès au logement intermédiaire dans certaines zones en tension

Sur le site de CDC Habitat sont publiées des annonces de logements réservés aux fonctionnaires ainsi que d'autres logements avec un traitement prioritaire. Les loyers sont de 10 à 15 % inférieurs au marché.

EN SAVOIR PLUS

Plus d'informations sur : www.cdc-habitat.fr/

Les chèques vacances



Le chèque vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances qui permet de financer le départ en vacances et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Cette prestation est basée sur une épargne de l'agent-e de 4 à 12 mois, abondée d'une participation de l'Etat pouvant représenter 10 à 30 % du montant épargné (35 % pour les moins de 30 ans).

EN SAVOIR PLUS

Plus d'informations sur www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/

Gardes d'enfants (CESU)

Pour favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents, l'Etat a mis en place le Chèque Emploi Service Universel garde d'enfant. Le CESU permet de rémunérer les salarié-es ou organismes sollicités pour la garde d'enfant de moins de 6 ans. Cette aide a été revalorisée au 1/01/2020, avec une augmentation de 5 % des plafonds, et la création d'une troisième tranche à 200 €, ce qui permet à plus d'agent-es d'être éligibles.

Participation aux frais de séjour d'enfants

- ▶ **Pour les enfants allant en centres de loisirs sans hébergement :** 2,79 € par ½ journée par enfant à 5,53 € par journée par enfant.
- ▶ **Pour les enfants allant en centres de vacances avec hébergement :** 7,67 € à 11,60 € par jour par enfant.
- ▶ **Pour les enfants allant en séjours linguistiques :** 7,67 € à 11,61 € par jour par enfant.

Vos représentant-es SNUipp et FSU siègent dans les différentes instances nationales, académiques pour faire progresser les droits des agent-es.

Les personnels représentés dans les instances

NOS VALEURS:
TRANSPARENCE,
ÉQUITÉ,
GESTION
COLLECTIVE

Les délégué·es du SNUipp-FSU toujours à vos côtés

À chaque moment de votre carrière, les délégué·es du personnel, élu·es 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 en siégeant dans :

- ▶ **Les commissions administratives paritaires**, académique (CAPA) ou départementale (CAPD), consultées pour les recours sur les appréciations suite au rendez-vous de carrière, les demandes de disponibilité et les licenciements. Les CAP conservent leur compétence disciplinaire quand les personnels sont mis en cause suite à une faute professionnelle présumée.
- ▶ **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, formation, contractuel·les... Les représentant·es du personnel y interviennent aussi pour améliorer la rédaction des lignes directrices de gestion (LDG) pour la mobilité et les promotions.
- ▶ **Les comités hygiène, sécurité et conditions de travail** (CHSCT), ministériel, académique ou départemental, consultés sur les questions de santé, de sécurité, de conditions de travail, de prévention des risques professionnels...
- ▶ **Les commissions consultatives paritaires** (CCP) consultées sur les questions individuelles des contractuel·les.

Dans toutes ces instances, les élu·es 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.

LES VALEURS DU GOUVERNEMENT:
OPACITÉ,
ARBITRAIRE,
MISE EN CONCURRENCE

Réforme des instances de la Fonction publique

La loi de Transformation de la Fonction publique, votée en août 2019, affaiblit le dialogue social : elle remet en cause le rôle des CHSCT et des CAP. Elle diminue le nombre d'instances et leurs compétences. Elle réduit considérablement la place des

représentant·es des organisations syndicales qui y jouent un rôle important par leur connaissance du terrain et leurs interventions pour la défense des personnels et du service public d'Éducation.

Des CAP aux compétences réduites

Alors que leur rôle permettait d'assurer le contrôle, la transparence et l'équité des décisions prises par l'administration (mouvement départemental, promotions), le champ de compétences des CAP est désormais limité à l'étude des recours et à l'examen de situations individuelles (formation, refus de temps partiel...). Concrètement, les opérations de gestion des carrières comme le mouvement départemental ou les promotions ne sont plus examinées en CAPD.

Fusion des CT et des CHSCT

Alors que la période de la crise sanitaire a montré toute l'importance des CHSCT, le gouvernement maintient son projet de création du comité social d'administration (CSA), fusion des CT et CHSCT prévu en 2022. Il est prévu la mise en place d'une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui se réunira, a minima une fois par an, sur ces sujets spécifiques. Cette nouvelle instance, déclinée à chaque niveau (départemental, académique et ministériel), abordera les questions liées à l'organisation, au fonctionnement des écoles et à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. La multiplicité des sujets à traiter au sein d'une même instance fait craindre que certains soient mis de côté. Comment assurer, dans ces conditions, la santé et la sécurité des agent·es ? Forts de leur expertise acquise en CHSCT, les représentant·es des personnels continueront d'intervenir dans ces nouvelles instances pour défendre les personnels.

DÉFENDRE LES INSTANCES

Les textes réglementaires concernant la prévention des risques professionnels ainsi que la responsabilité de l'employeur en termes de santé et sécurité des personnels restent pour l'heure inchangés. Les CHSCT ont réussi peu à peu à participer à l'amélioration des conditions de travail et la crise sanitaire montre l'importance de cette instance. Il est impératif qu'ils puissent poursuivre le travail engagé. Le SNUipp-FSU et la FSU continueront à porter la défense des CHSCT et des CAP comme instances à part entière pour de meilleures conditions de travail et pour le respect des droits des personnels.

N'hésitez pas à contacter vos représentant·es des personnels sur toutes ces questions.

DROITS

Les recours

Dans les discussions ou les contestations que vous pourrez avoir avec la hiérarchie, le SNUipp-Fsu vous conseillera et vous accompagnera. Les représentant-es du SNUipp-FSU vous expliqueront les démarches concernant l'exercice de vos droits. Ils vous informeront sur le calendrier et vous aideront à la rédaction d'un éventuel recours.

UN-E POUR TOU-TES

Faire appel au SNUipp-FSU pour porter un recours individuel, c'est aussi donner plus de poids à l'action collective pour combattre l'opacité des décisions prises par la hiérarchie et les passe-droits.

Qu'est-ce qu'un recours ?

Il est possible de contester une décision administrative lorsque l'on est en désaccord avec celle-ci afin de demander le réexamen de la situation.

Il y a 2 types de recours administratifs :

- ▶ **Le recours gracieux** s'adresse à l'auteur de la décision, l'IA-DASEN ;
- ▶ **Le recours hiérarchique** s'adresse au recteur, à la rectrice ou au ministre.

Dans certaines situations, le recours en contentieux est également possible devant le tribunal administratif (attention le délai de traitement peut être de plusieurs années).

Les recours sont à déposer en principe dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision. L'absence de réponse à ce recours équivaut à un refus de la demande.

DES REPRÉSENTANT-ES SNUIPP-FSU DANS TOUS LES DÉPARTEMENTS

Lors des élections professionnelles, les personnels ont voté majoritairement pour la FSU et ses syndicats, dont le SNUipp. Cela nous confère une représentativité et une légitimité pour agir à tous les niveaux de notre institution et nous permet d'être la seule organisation syndicale présente dans tous les départements. Pour nous permettre de poursuivre ce travail au service à la fois de chaque agent-e et de l'intérêt général, votez et faites voter FSU et SNUipp aux élections professionnelles de décembre 2022.

Les spécificités des recours dans le cadre du mouvement

La loi de transformation de la Fonction publique crée un recours particulier dans le cadre de la mobilité. Il permet de contester une décision d'affectation, du mouvement interdépartemental ou départemental, dans certaines conditions :

- ▶ **si le premier vœu n'est pas obtenu,**
- ▶ **en cas de non mutation** ou de mutation sur un poste ou une zone non demandés.

Le SNUipp-FSU revendique que les affectations obtenues sur un vœu obligatoire (vœux larges ou vœux infra) puissent aussi relever d'un recours.

LE SNUIPP-FSU SUR TOUS LES DOSSIERS

Faites appel aux représentant-es du SNUipp-FSU de votre département pour vous informer, pour vous aider à vérifier votre barème, pour interpeller l'administration dès que c'est nécessaire (les règles et leur respect, des situations spécifiques...).

Afin d'être accompagné-e et représenté-e durant le recours mouvement, mandatez le SNUipp-FSU auprès de l'administration.

Les spécificités des recours dans le cadre des promotions

Les délégué-es du SNUipp-FSU peuvent vous accompagner et vous défendre pour agir aux différents moments dans le cadre des promotions :

- ▶ **Compte-rendu du rendez-vous carrière** : il est possible, dans les 15 jours suivant la réception du compte-rendu, de formuler des observations qui serviront d'appui à une contestation de l'appréciation finale.
- ▶ **Notification de l'appréciation finale** : il est possible de déposer un recours gracieux auprès de l'IA-DASEN dans les 30 jours. En cas de refus ou d'absence de réponse de l'administration, la saisine de la CAPD est possible dans un délai de 30 jours où le SNUipp-FSU défendra votre dossier auprès de l'administration.

URGENCE
SERVICE PUBLIC
D'ÉDUCATION

**Action /
Réaction**

Mobilisé·es
dès la rentrée
parce qu'une
autre école est
possible...

#unplandurgencepourlecole

 **SNUipp**
FSU
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE