

**CE QU'IL FAUT SAVOIR**

# **SUR LES CARRIÈRES ET LES DROITS DES PERSONNELS DANS LES ÉCOLES**

6<sup>e</sup> édition 2019-2020

**L**es personnels sont en attente d'une amélioration de leur salaire et de leurs conditions de travail.

Alors qu'auparavant les actions menées par le SNUipp et la FSU avaient permis des avancées sur le déroulement de carrière, la revalorisation de l'ISAE et le dégel des salaires, ce gouvernement confirme le gel du point d'indice pour 2019 et 2020 après avoir opéré d'autres reculs : report d'une année de PPCR, réintroduction de la journée de carence, mauvaise compensation de l'augmentation de la CSG.

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

Dans ses priorités, le SNUipp-FSU revendique le dégel du point d'indice, un véritable plan de rattrapage des salaires et un déroulement de carrière identique pour toutes et tous au rythme le plus rapide sur deux grades.

Quant aux contractuel-les, il est urgent de reconnaître leurs missions, d'améliorer leurs conditions d'emploi et de créer un statut de fonctionnaire pour mettre fin à la précarité.

De meilleures conditions de travail, des moyens, du temps et de la reconnaissance pour réunir partout des conditions d'enseignement et d'apprentissage à même de faire réussir tous les élèves, telles sont les revendications du SNUipp-FSU. Nous vous proposons de faire le point dans cette brochure.

Connaître ses droits pour les faire respecter, c'est essentiel.

**Bonne lecture**



**ÊTRE  
CONSIDÉRÉ-E,  
ÇA COMMENCE  
PAR ÊTRE  
MIEUX PAYÉ-E.**

**C'EST BEAUCOUP  
DEMANDER ?**

Les enseignant-es des écoles, comme l'ensemble des fonctionnaires, sont rémunérés en fonction de leur corps (professeur des écoles, psychologue, instit), de leur grade (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle) et de leur échelon, auxquels correspond un nombre de points d'indice. Ce dernier multiplié par la valeur unitaire du point détermine le traitement indiciaire brut.

Cela assure la transparence, l'égalité de traitement pour l'ensemble des fonctionnaires. Et 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 et son augmentation, comme le demande le SNUipp-FSU.

Au 1er janvier 2020, les grilles indiciaires changeront pour la dernière année depuis la mise en place de PPCR.

*Ces tableaux donnent une valeur approchée de votre salaire, arrondie à l'euro. Peuvent s'ajouter : le supplément familial de traitement, des indemnités... (détail page 6)*

### ATTENTION

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

## Jusqu'au 31 décembre 2019

### PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE

ÉCHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	388	441	445	458	471	483	511	547	583	625	669
Salaire brut	1 818 €	2 067 €	2 085 €	2 146 €	2 207 €	2 263 €	2 395 €	2 563 €	2 732 €	2 929 €	3 135 €
<b>Net zone 3</b>	<b>1 438 €</b>	<b>1 639 €</b>	<b>1 654 €</b>	<b>1 703 €</b>	<b>1 752 €</b>	<b>1 798 €</b>	<b>1 904 €</b>	<b>2 040 €</b>	<b>2 177 €</b>	<b>2 336 €</b>	<b>2 502 €</b>

### PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE HORS CLASSE

ÉCHELON	1	2	3	4	5	6
Indice	575	616	657	710	756	798
Salaire brut	2 694 €	2 887 €	3 079 €	3 327 €	3 543 €	3 739 €
<b>Net zone 3</b>	<b>2 146 €</b>	<b>2 302 €</b>	<b>2 457 €</b>	<b>2 658 €</b>	<b>2 832 €</b>	<b>2 991 €</b>

### PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE CLASSE EXCEPTIONNELLE

ÉCHELON	1	2	3	4	1 <sup>er</sup> chev	2 <sup>nd</sup> chev
Indice	695	735	775	830	890	925
Salaire brut	3 257 €	3 444 €	3 632 €	3 889 €	4 171 €	4 335 €
<b>Net zone 3</b>	<b>2 601 €</b>	<b>2 753 €</b>	<b>2 904 €</b>	<b>3 113 €</b>	<b>3 340 €</b>	<b>3 473 €</b>



### REVALORISER VRAIMENT LES SALAIRES : UNE URGENCE

Depuis 1998, le coût de la vie a augmenté deux fois plus vite que les salaires des enseignants. En effet, le point d'indice a été gelé de juillet 2010 à juillet 2016, avec pour conséquence une diminution de 6 % de sa valeur en euros constants. La revalorisation du point de 1,2 % en 2016-2017 n'a pas permis de compenser cette perte. Diminution accentuée par le report d'une année des mesures PPCR, l'augmentation de la CSG et la réintroduction du jour de carence. Pour 2020, et pour la troisième 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 fonctionnaires avec notamment une revalorisation conséquente du point d'indice et l'attribution de 60 points additionnels, soit environ 230 € net, pour toutes et tous.



L'indemnité de résidence s'applique au traitement brut. Variable selon la commune où l'agent-e exerce ses fonctions.

- Zone 1 : + 3 %
- Zone 2 : + 1 %
- Zone 3 : 0 %

• Grilles instituteurs et institutrices : <https://kisaitou.snuipp.fr/Grille-de-traitement>

## DU NOUVEAU POUR LES SALAIRES EN 2020

- Au 1er janvier, les grilles indiciaires seront modifiées pour la dernière année dans le cadre de PPCR.
- Le taux de cotisation retraite passera de 10,83% à 11,20% du traitement indiciaire brut dès janvier 2020.
- La CSG qui a augmenté de 1,7 point en 2018 est aujourd'hui quasi compensée.

Cette compensation sera réactualisée au 1er janvier 2020 pour une dernière année, exceptionnellement. Le non renouvellement de cette mesure engendrera, à chaque promotion, une baisse du salaire net des enseignant·es alors que le Président s'était engagé à les revaloriser tou·tes !

## Au 1<sup>er</sup> janvier 2020

### PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE

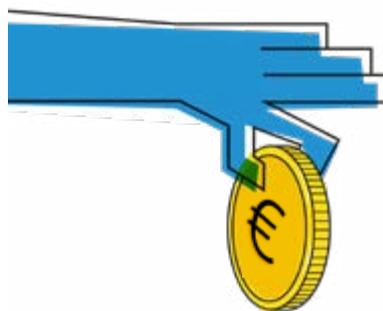
ÉCHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	390	441	448	461	476	492	519	557	590	629	673
Salaire brut	1 828 €	2 067 €	2 099 €	2 160 €	2 231 €	2 306 €	2 432 €	2 610 €	2 765 €	2 948 €	3 154 €
<b>Net zone 3</b>	<b>1 440 €</b>	<b>1 633 €</b>	<b>1 659 €</b>	<b>1 709 €</b>	<b>1 765 €</b>	<b>1 826 €</b>	<b>1 928 €</b>	<b>2 071 €</b>	<b>2 196 €</b>	<b>2 343 €</b>	<b>2 509 €</b>

### PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE HORS CLASSE

ÉCHELON	1	2	3	4	5	6
Indice	590	624	668	715	763	806
Salaire brut	2 765 €	2 924 €	3 130 €	3 351 €	3 575 €	3 777 €
<b>Net zone 3</b>	<b>2 196 €</b>	<b>2 324 €</b>	<b>2 490 €</b>	<b>2 668 €</b>	<b>2 849 €</b>	<b>3 011 €</b>

### PROFESSEUR DES ÉCOLES OU PSYCHOLOGUE CLASSE EXCEPTIONNELLE

ÉCHELON	1	2	3	4	1 <sup>er</sup> chev	2 <sup>e</sup> chev	3 <sup>e</sup> 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 €
<b>Net zone 3</b>	<b>2 592 €</b>	<b>2 743 €</b>	<b>2 894 €</b>	<b>3 102 €</b>	<b>3 329 €</b>	<b>3 461 €</b>	<b>3 638 €</b>



### ACCOMPAGNANT ET ACCOMPAGNANTE DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)

ÉCHELON	À TEMPS COMPLET			À 61,2% (934H/AN, 24H/SEMAINE)		
	CDD	CDI	CDI + 3 ans*	CDD	CDI	CDI + 3 ans*
Indice	325 (niv 1)	330 (niv 2)	334 (niv 3)	325	330	334
Salaire brut	1 524 €	1 548 €	1 566 €	933 €	947 €	958 €
<b>Net zone 3</b>	<b>1 223 €</b>	<b>1 241 €</b>	<b>1 256 €</b>	<b>748 €</b>	<b>759 €</b>	<b>770 €</b>

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

\* Le salaire des AESH fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans après un entretien professionnel, sans caractère automatique. Cette évolution ne peut excéder 6 points d'indice. La grille indiciaire comprend 8 niveaux (indice terminal : 363).

Les règles sont définies au niveau académique.

Point : 4,69 €  
Cotisations = 19,80 %

## QUELLES SONT LES INDEMNITÉS ? QUI LES PERÇOIT ?

### L'ISAE

■ L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) est versée aux enseignant-es.

Elle est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction. Elle est donc proratisée en cas de temps partiel ou incomplet, pour les stagiaires et les PEMF par exemple.

■ Pour l'heure, un certain nombre de fonctions reste exclu du versement de cette indemnité. Néanmoins des recours auprès de tribunaux administratifs à l'initiative du SNUipp-FSU sont en attente de jugement.

■ L'ISAE est maintenue en cas de congé maternité, paternité et accueil, adoption. En cas de congé maladie ordinaire, elle est maintenue à taux plein pendant 3 mois et à demi taux pendant 9 mois, mais cesse d'être versée en cas de CLM ou CLD.

■ Elle est versée chaque mois (100 € brut) aux personnels concernés.

#### REVALORISATION POUR TOUTES ET TOUS !

Le SNUipp-FSU poursuit ses interventions auprès du ministère pour que la totalité des enseignant-es du premier degré perçoive l'ISAE.

L'attribution de l'ISAE n'a pas conduit à la revalorisation de toutes et tous, notamment celles et ceux exerçant en SEGPA/EREA/ULIS pour lesquels le SNUipp-FSU revendique le rétablissement de l'indemnité de sujétion spéciale.

Le syndicat demande le doublement de l'ISAE à hauteur de l'indemnité perçue dans le second degré par les professeurs principaux. Il revendique l'unification par le haut du nouveau régime indemnitaire en éducation prioritaire et son application à tous les personnels enseignants et non enseignants, fonctionnaires et contractuel-es, 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 LIÉES À DES FONCTIONS PARTICULIÈRES

- Direction d'école : voir page 12
- Indemnité éducation prioritaire : 144 € brut en REP, et nouveau, 387€ en REP+.

À la rentrée 2019, la mise en œuvre progressive de la prime de 3 000 euros supplémentaires aux enseignant-es exerçant en REP+ se poursuit. Les 1 000 euros restants seront versés l'année prochaine selon des modalités à définir.

- Conseiller-es pédagogiques : 210 € (dont 27 points de NBI)
- PEMF « accueillant des stagiaires » : 175 € (si titulaire d'un CAFIPEMF)



### LES INDEMNITÉS MENSUELLES DANS L'ASH

Pour tous les PE spécialisés (sauf ULIS école) : 70 € qui s'ajoutent aux autres indemnités

- Référent-es handicap : 208 €
- ULIS école : 27 points de NBI : 127 €
- SEGPA/EREA/ULIS second degré et médico-social : 147 €
- PsyEN : 170 €

### L'INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE DE REMPLACEMENT (ISSR)

Elle est versée aux titulaires assurant les remplacements.

- 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

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 de ses fonctions (CPC, PEMF, RASED, accompagnant-es 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 enseignant-es et non enseignant-es en service partagé ou affectés au remplacement à l'année doivent être indemnisés de leurs frais de déplacement et parfois de leurs frais de repas, 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.

## AMÉLIORER LES SALAIRES

## INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

Au fil de la carrière, l'écart salarial entre hommes et femmes s'accroît nettement, de quinze jours de salaire annuel en début de carrière jusqu'à plus d'un mois et demi en fin de carrière, écart de plus de 300 € brut mensuel.

Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent pénaliser les femmes : poids de la note ou de l'avis, accès à la hors-classe, nature du poste occupé, incidence des interruptions liées à la naissance ou à l'adoption, temps partiel.

À la retraite, l'écart moyen entre hommes et femmes est plus réduit (2,5 %) que pour les salaires (11 %), du fait des bonifications 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. 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.



## MENACES SUR LES SALAIRES

Le gouvernement a pour projet de réformer le système de rémunération et de déroulement de carrière en donnant plus de poids aux indemnités et moins au traitement indiciaire.

Il veut faire du « mérite » un « levier de gestion des ressources humaines ». Il voudrait mettre fin au déroulement « automatique » de carrière. Il interroge également d'autres composantes de la rémunération telles que la NBI, le supplément familial ou l'indemnité de résidence.

Ainsi s'en prend-t-il au statut en mettant en cause les principes d'égalité de traitement, de transparence et d'une Fonction publique de carrière, qui aujourd'hui permettent de garantir l'indépendance, la neutralité et l'intégrité des fonctionnaires.

## LA FRANCE PAYE MAL SES ENSEIGNANT-ES

Après 15 ans d'exercice, en 2017, les enseignant-es du primaire étaient payés 37 % de moins en France que la moyenne de leurs homologues des 11 pays européens comparables, qui réussissent mieux que la France à la fois sur les résultats moyens Pisa 2018 et en termes de réduction des inégalités sociales sur les résultats scolaires.

## SALAIRE MENSUEL MOYEN BRUT EN EUROS AU BOUT DE 15 ANS DE CARRIÈRE EN PARITÉ DE POUVOIR D'ACHAT \*\* (SOURCE OCDE 2018)



# 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).

## 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 « À PAYER » (B1) :

- Traitement brut indiciaire
- Compensation de la hausse de la CSG : 0,67 % du salaire brut
- Indemnité de résidence : 3 % du salaire brut en zone 1, 1 % en zone 2, 0 % en zone 3
- Supplément familial de traitement :

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

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

### COLONNE « À DÉDUIRE » (B2) :

- PC : cotisation pension civile de retraite de 10,83 % en 2019.
- CSG : contribution sociale généralisée, pour assurer le financement de la Sécurité sociale à hauteur de 9,2% sur 98,25% de la totalité de la rémunération brute.
- CRDS : contribution au remboursement de la dette sociale à hauteur de 0,5% sur 98,25% de la rémunération brute totale.
- RAFFP : 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 : variable
- Impôt sur le revenu prélevé à la source.

### 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 CSG « non déductible », la CRDS et la cotisation MGEN sont retirées du net à payer mais sont imposables.

## QUELLES OBLIGATIONS DE SERVICE POUR LES PE EN ÉCOLE ?

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

108 H ANNUELLES	36h	d'activités pédagogiques complémentaires (APC)
	48h	consacrées au travail en équipe, aux relations avec les parents, aux projets de scolarisation des élèves handicapés
	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 10 minutes avant la classe. Le SNUipp-FSU demande que ce temps d'accueil soit reconnu.

## DU TEMPS !

Le métier évolue et est de plus en plus complexe. Il faut d'urgence libérer du temps pour reconnaître enfin toutes les nouvelles missions qui se sont accumulées.

Le SNUipp-FSU rappelle que sa revendication de baisse du temps de travail, à 18h + 3h, est une nécessité et doit passer par la déconnexion du temps enseignant et du temps élève, par la création de postes et d'un dispositif de maîtres supplémentaires pouvant s'inspirer de l'expérience d'allègement de service en REP+.

## 44H 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.

Ces données sont concordantes avec l'enquête menée par le SNUipp-FSU sur le temps de travail effectif des enseignant-es des écoles. La DEPP a publié ses résultats en la matière en 2013. L'Inspection Générale des Finances a fait de même dans son rapport sur le temps de travail des fonctionnaires publié en mars 2019. Mêmes constats.

### 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 enseignant-es. L'enquête du SNUipp-FSU de juin 2017 a montré que la fin des APC est, avec la baisse des effectifs, l'une des priorités à mettre en œuvre.



## 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. Pour le SNUipp-FSU, cet allègement de service doit être porté pour tous les personnels à trois heures hebdomadaires et élargi aux REP et aux quartiers politique de la ville pour en faire un premier pas vers l'allègement du temps de travail pour tous-tes les enseignant-es.

## ORS DES REMPLAÇANT-ES ET PERSONNELS 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.

Le SNUipp-FSU demande que les personnels 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 DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Les obligations réglementaires de service des psychologues de l'Éducation nationale sont de 24 heures hebdomadaires sur 36 semaines. Une 37<sup>e</sup> semaine est prévue et fractionnable pour répondre aux différentes demandes institutionnelles.

## PAS DE FORMATION CONTINUE PENDANT LES VACANCES !

Un récent décret autorise des stages de formation continue rémunérés pendant les périodes de vacances scolaires et fixe une allocation : 20 € brut 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 PE hors des obligations réglementaires de service. Celle-ci est un droit, indispensable au développement professionnel, et n'a rien à faire sur le temps des vacances.

# LES PROMOTIONS, COMMENT

GRILLES 2019

CLASSE NORMALE - 11 échelons											
Ech.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ind	388	441	445	458	471	483	511	547	583	625	669
Années	1	1	2	2	2,5	2* ou 3	3	2,5* ou 3,5	4	4	-

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

Pour savoir si je suis promu-e ou en cas de désaccord sur l'avis de l'IEEN, je m'adresse aux délégué-es du personnel de ma section départementale du SNUipp-FSU.

INFO

Hors classe - 7 échelons							
Ech	1	2	3	4	5	6	7**
Ind	575	616	657	710	756	798	821
Années	2	2	2,5	2,5	3	3	-

\*\* : création du 7<sup>e</sup> échelon au 01/01/2021

Classe exceptionnelle - 4 échelons					Classe exceptionnelle - Échelon spécial			
Ech	1	2	3	4	Ech	1	2	3
Ind	695	735	775	830	Ind	890	925	972
Années	2	2	2,5	3 min	Années	1	1	1

## QUAND BÉNÉFICIE-T-ON D'UNE PROMOTION ?

Une promotion, c'est le passage à l'échelon supérieur. On est promu-e dès qu'on atteint une ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableaux).

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



La note pédagogique tout comme un avis prépondérant dans la promotion, reconnaissant le « mérite », ne sont pas des critères satisfaisants. Le SNUipp-FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques, l'ancienneté déterminant alors la promotion.

## 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 6ème et 8ème échelons à partir d'un barème et de critères de départage définis par la CAPD (commission paritaire où siègent vos élu-es du SNUipp-FSU), en

s'appuyant sur l'avis de l'inspecteur de circonscription. L'ensemble des promotions de l'année scolaire est étudié en CAPD. Il est possible de faire un recours auprès de l'IA DASEN puis en CAPD lorsque l'enseignant-e est en désaccord avec l'avis arrêté.

## PASSAGE À LA HORS CLASSE

Tous les PE après deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon, sont promouvables à la hors classe. Aucune demande n'est à déposer.

Le barème prend en compte :

- L'appréciation portée par l'IA DASEN sur la valeur professionnelle : 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 2020 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

\* PsyEN

## POUR UN SYSTÈME ÉQUITABLE ET JUSTE

Le flux d'accès à la HC continue d'augmenter pour atteindre en 2020 le taux appliqué aux enseignant-es du 2<sup>nd</sup> degré.

Mais au regard des pratiques départementales diverses :

- Le SNUipp-FSU demande que les avis et appréciations soient révisables.
- Il exige également la reconnaissance de l'ensemble de la carrière

des PE ex-instits, qui peuvent être défavorisés pour l'accès à la hors-classe et pénalisés avant leur départ en retraite.

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.



# ÇA MARCHE AUJOURD'HUI ?

## UNE CLASSE EXCEPTIONNELLE RÉSERVÉE À UNE MINORITÉ

Peu d'enseignants à la classe exceptionnelle. À la rentrée 2020, le contingent sera égal à 5,72 % du corps des PE. L'échelon spécial, débouchant sur l'indice 972, est également contingenté.

- L'appréciation portée par l'IA DASEN sur la valeur professionnelle sur dossier est prépondérante :  
excellent = 140 points,  
très satisfaisant = 90 points,  
satisfaisant = 40 points,  
à consolider = 0 point
- L'ancienneté acquise dans le grade de la hors-classe au 31 août 2020 varie de 3 à 48 points.

- 80 % des promouvables y accéderont par la « fonction » à compter du 3ème échelon de la hors-classe et au moins 8 ans d'exercice, continus ou non, en éducation prioritaire, fonction de direction ou charge d'école ou direction adjointe de SEGPA, fonction de conseiller pédagogique, PEMF, référent handicap ou encore de tuteur des stagiaires PE et psyEN. Jusqu'en 2020, il faut candidater.
- 20 % y accéderont sur le seul « mérite » à compter du dernier échelon de la hors classe.

! Pour le SNUipp-FSU les échelons de la classe exceptionnelle doivent être transformés en échelons supplémentaires de la hors classe de sorte que tous les enseignant-es puissent approcher l'indice 1000 avant leur retraite, sans conditions. Les inégalités d'accès entre hommes et femmes doivent être résorbées.

INFO 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 doit être respecté partout.

## INSPECTION ET ÉVALUATION

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

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

Il comprend un entretien précédé d'une inspection pour les enseignant-es devant classe et fait l'objet d'un compte-rendu. L'IEN complète également une grille d'évaluation et propose un avis allant de « à consolider » jusqu' à « très satisfaisant ». L'appréciation finale est arrêtée par l'IA DASEN et prise en compte pour l'accélération de carrière ou l'accès à la hors classe.

### TROIS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE PROGRAMMÉS DANS LA CLASSE NORMALE

- dans la seconde année\* du 6<sup>e</sup> échelon
- entre 18 mois et 30 mois\* dans le 8<sup>e</sup> échelon
- dans la seconde année\* du 9<sup>e</sup> échelon pour accéder à la hors classe

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

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

### L'ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

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

Un véritable accompagnement demande des moyens budgétaires suffisants alloués à la formation et une véritable relation de confiance entre enseignant-e et IEN. Le SNUipp-FSU s'interroge sur la mise en œuvre de cette mesure par le ministère actuel et sur la concrétisation de cet accompagnement sur le terrain.

! Pour le SNUipp-FSU, l'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves. À 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 enseignant-es à participer à des formations choisies et à bénéficier d'un accompagnement de formateurs (PEMF, CPC, 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.
	Rendez-vous de carrière.
Année N*	Communication du compte-rendu portant l'appréciation de l'évaluateur : l'agent-e peut formuler des observations dans le cadre réservé à cet effet dans un délai de 15 jours.
	Du 1 <sup>er</sup> 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).
	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.
Année N*	En cas de refus, saisie de la CAPD dans un délai de 30 jours francs.
	Éventuellement, notification du recteur sur l'appréciation finale définitive.

\*N : année de la promotion possible

## AESH, CUI ET PEC

Les missions se sont aujourd'hui resserrées sur le seul accompagnement des élèves en situation de handicap. Pourtant, les besoins dans les écoles sont importants. Le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois statutaires, stables et pérennes de la Fonction publique, à temps complet, pour tous les contractuel-les intervenant dans les écoles.

### DIFFÉRENTS CONTRATS

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

	KÉSACO ?	À SAVOIR
AESH	Contrat de droit public. CDD de 3 ans, pour une durée totale de 6 ans maximum. CDI à l'issue des 6 ans	- 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-e, les conditions de rémunération.
AED	Contrat de droit public. CDD pour une durée totale de 6 ans maximum	- 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. - La modification d'un élément substantiel du contrat de travail (quotité, changement de lieu de travail...) doit faire l'objet d'une proposition que le salarié peut accepter ou non - Le contrat de travail écrit doit s'accompagner d'un calendrier annuel prévisionnel des semaines de travail et des semaines de congés légaux.
CUI-PEC	Contrat aidé de droit privé. CDD de 9 mois minimum, d'une durée totale de 24 mois maximum. Il doit apporter plus de garanties au salarié en termes de formation et de retour à l'emploi.	- Un tuteur et un référent chargés d'aider le salarié sont également désignés.

### MISSION D'AIDE ADMINISTRATIVE À LA DIRECTION D'ÉCOLE



La fin des emplois aidés combinée à la priorité donnée à l'accompagnement des élèves en situation de handicap ont eu raison d'une aide indispensable au bon fonctionnement des écoles. Beaucoup de contractuel-les ont perdu leur emploi. Le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois pérennes et exige la reconnaissance de ces personnels, nécessaires au bon fonctionnement des écoles.

### TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI DU TEMPS

C'est l'une des principales sources de conflits car la durée de travail hebdomadaire peut différer de la durée portée au contrat et ne pas prendre en compte la totalité du travail effectué.

#### • Annualisation (AESH)

Le temps de travail est 1 607 heures annuelles pour un temps complet, réparties sur 41 semaines minimum à compter de la rentrée 2019. La grande majorité des AESH travaillent à temps incomplet avec un contrat de 984 heures qui correspond à 24 heures de travail hebdomadaires, soit une quotité de travail de 61%. Le temps de service est complété de 5 semaines pour reconnaître le travail « invisible » (préparation, adaptation du travail des élèves, réunions, formation...). La circulaire du 5 juin 2019 précise que ce temps ne doit pas être confondu avec le temps d'accompagnement.

L'action du SNUipp-FSU a permis d'avancer sur la question du temps de travail.

#### • Modulation (CUI-PEC)

Pour un même contrat de 20 heures, la durée hebdomadaire de travail peut être modulée et varier d'un département à l'autre, allant jusqu'à 24 heures travaillées voire plus.

Le SNUipp-FSU dénonce ces situations disparates et exige le respect d'une semaine de travail de 20 heures pour l'ensemble des salarié-es en contrat aidé.



### PLAN DE TRANSFORMATION DES CUI EN CDD D'AESH

Les CUI-PEC seront peu à peu transformés en CDD d'AESH. Cette transformation se traduira par la création de 16 571 ETP (équivalents temps plein) d'AESH en 2019-2020. La fin des contrats aidés dans l'Éducation nationale est annoncée pour le 1<sup>er</sup> juillet 2020 au plus tard. Pour le SNUipp-FSU, le réemploi doit être garanti à tous les accompagnant-es avec pérennisation de leurs missions.

# DANS LES ÉCOLES

## SALAIRES

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

### • AESH

Rémunération à l'indice 325 en CDD (748 € net mensuel pour 24 heures hebdomadaires) puis à l'indice 330 lors du passage en CDI (759 € net mensuel pour 24 heures hebdomadaires). La rémunération progresse suivant une grille composée de 8 niveaux, avec un indice terminal fixé à 363.

### • CUI-CAE

Rémunération au SMIC (697 € net mensuel pour 20 heures hebdomadaires)

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

## AUTRES

### • Frais de déplacement

Comme les titulaires, les contractuel-les (AESH, AED, CUI-PEC) peuvent bénéficier de frais de déplacement entre leurs différents lieux de travail. Ainsi, ils peuvent 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 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.

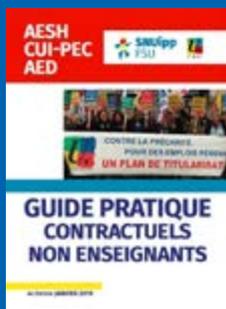
## GAGNER UN VÉRITABLE MÉTIER !

Suite à l'action du SNUipp-FSU, la reconnaissance professionnelle des accompagnant-es des élèves en situation de handicap a été médiatisée, ce qui a obligé le ministère à ouvrir des discussions. Quelques changements vont s'opérer dès la rentrée (CDD de 3 ans, 41 semaines travaillées, renforcement de la formation, gestion...) mais cela reste toutefois en deçà des attentes sur le statut, les temps complets et les salaires.

Pour le SNUipp-FSU, il est urgent de gagner un métier reconnu sous statut de la Fonction publique, une carrière, une revalorisation de salaire et la garantie d'un emploi à temps complet.



INFO



Le SNUipp-FSU édite un guide pratique complet sur les AESH, AED et CUI-PEC.

N'hésitez pas à le demander auprès de votre section départementale à [snuXX@snuipp.fr](mailto:snuXX@snuipp.fr) en remplaçant XX par le numéro de votre département.

## 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 recrutés 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 € minimum  
indice 821 : salaire net = 3 103 € maximum

### • Catégorie 2 :

indice 321 : salaire net = 1 217 € minimum  
indice 620 : salaire net = 2 325 € maximum

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 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.

## DIRECTION D'ÉCOLE

## QUEL VOLUME DE DÉCHARGE ?

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

34 % des directions d'école n'ont toujours pas de décharge hebdomadaire.

## QUELLES INDEMNITÉS ?

L'exercice de toute fonction de direction d'école attribue 8 points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) et des 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 108€ 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

Le corps des psychologues de l'Éducation nationale (psyEN) regroupe les psychologues du premier et du second degré. Les ex-psychologues scolaires ont choisi le détachement ou l'intégration dans le corps des psyEN.

## QUELLE FORMATION ?

Ouvert à tous les étudiant-es en M2 de psychologie ou déjà titulaires du titre, le concours comporte deux spécialités, « éducation, développement et apprentissages » pour le 1<sup>er</sup> degré et « éducation, développement et orientation » pour le 2<sup>nd</sup> degré. Les lauréates et lauréats bénéficient d'une année de formation à l'ESPE, en centre de formation et de stages en pratique accompagnée.

## QUELLE CARRIÈRE ?

Dans la Fonction publique, les personnels en position de détachement bénéficient de la règle de la double carrière donc conservent leur droit à l'avancement dans le corps d'origine. Ainsi l'avancement est examiné dans les deux corps, par la CAPD pour le corps des PE et par la CAPA pour le corps des psyEN.

Les promotions obtenues s'appliquent immédiatement, sauf dans le cas d'un avancement accéléré d'échelon qui ne peut qu'être obtenu 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.

## INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DES PROFESSEURS DES ÉCOLES (IDPE)

L'IDPE est une indemnité que peuvent percevoir les ex-instituteurs, devenus PE, afin de ne pas subir de baisse de 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 qui y ont droit.



## POUR DE NOUVEAUX DROITS

Suite aux réunions qu'il a organisées dans les départements, le SNUipp-FSU a tenu des états généraux nationaux en 2018 qui lui permettent de porter des revendications pour une vraie reconnaissance de la fonction :

- une aide administrative et au fonctionnement de l'école pérenne
- une réelle formation continue de qualité
- une revalorisation salariale
- du temps de décharge supplémentaire :
  - 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

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

# LES PERSONNELS REPRÉSENTÉS DANS LES INSTANCES

AUJOURD'HUI : TRANSPARENCE,  
ÉGALITÉ, TRAITEMENT ÉQUITABLE...

## LES DÉLÉGUÉ-ES DU SNUIPP-FSU TOUJOURS À VOS CÔTÉS

À chaque moment de votre carrière, les délégué-es du personnel, dont le choix est déterminé 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**, nationale (CAPN), académique (CAPA) ou départementale (CAPD), consultées pour tout ce qui relève de

la gestion collective des enseignant-es : mouvement, promotions, hors classe, classe exceptionnelle, temps partiels, formation continue...

- **Les comités techniques, ministériel** (CTM), académique (CTA) ou spécial départemental (CTSD), consultés sur les questions des moyens de l'école et de leur gestion : créations et suppressions de postes, effectifs, budgets, formation, contractuel-les...

- **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...

- **Les commissions consultatives paritaires** (CCP) consultées sur les questions individuelles relatives aux contractuel-les.

Dans toutes ces instances, les élus et 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.

## RÉFORME DES INSTANCES DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi de Transformation de la Fonction publique affaiblit le dialogue social : elle prévoit la remise en cause du rôle des CHSCT et des CAP.

Elle diminue le nombre de ces instances et des élu-es du personnel. Elle réduit considérablement la place des représentantes et représentants des organisations syndicales qui y jouent un rôle important en intervenant pour la défense des personnels et du service public d'Education.

### DES CAP AUX COMPÉTENCES RÉDUITES

Alors que leur rôle permet d'assurer le contrôle, la transparence et l'égalité des décisions prises par l'administration, le champ de compétences des CAP sera limité à l'étude des recours.

Le traitement individualisé des personnels ne garantira plus l'intérêt collectif ni l'application des règles de la même manière pour toutes et tous.

### FUSION DES CT ET DES CHSCT

La loi crée un Conseil Social d'administration (CSA), en fusionnant CT et CHSCT. Il abordera les questions liées à l'organisation et au fonctionnement des écoles et sera décliné à chaque niveau : départemental, académique et ministériel. Les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail seront réduites à une simple commission spécialisée.

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, il est impératif de continuer à s'en saisir.

Le SNUipp-FSU et la FSU continueront de 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 élu-es du SNUipp-FSU sur toutes ces questions.



La loi porte la disparition de toutes les opérations de gestion collective : mouvement, promotions et changements de grade... Les CAP étudieront uniquement les recours individuels sur trois sujets : les demandes de disponibilité, les avis suite aux rendez-vous de carrière et les licenciements.

Elles conserveront la compétence disciplinaire, quand des personnels sont mis en cause suite à une faute professionnelle présumée.

DEMAIN : OPACITÉ, ARBITRAIRE, MISE EN CONCURRENCE

# DES DROITS À FAIRE VIVRE,

Comme l'ensemble des fonctionnaires, les enseignant·es, les psyEN ont des droits qu'il est important de connaître pour en bénéficier.

## LE DROIT DES PERSONNELS

### LE TEMPS PARTIEL

**De droit**, il 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.

**Sur autorisation**, il 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 manque de personnels, les DASEN peuvent le refuser tout comme la possibilité de travailler à temps partiel à 80%.

### LA MOBILITÉ

La mobilité est une aspiration forte pour nombre d'enseignant·es alors que les carrières sont de plus en plus longues. 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 en CAPD.

- **Changer de métier**, en demandant un congé de formation ou en utilisant des droits à formation contenus dans son compte personnel de formation. Ces possibilités restent très limitées et très insuffisantes au regard des demandes croissantes.

### LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les demandes sont soumises à l'autorisation des IEN ou du DASEN qui sous prétexte « des nécessités de services » peuvent les refuser. Certaines 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. C'est inacceptable !

Les AESH et les contractuel·les relèvent du Code de la Fonction publique, mais ne disposent pas exactement des mêmes droits que les fonctionnaires (condition d'ancienneté pour les congés maladie, mobilité réduite...).

Les contractuel·les en CUI-PEC sont régis par le Code du travail.



### POUR DE NOUVEAUX DROITS

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

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

## RETRAITE

### Prolonger son activité après la limite d'âge pour les ex instits : ATTENTION

Les enseignantes et enseignants né·es\* en 1959 avec 15 ans de services actifs atteindront leur limite d'âge 61 ans et 7 mois en 2020. Si leur 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, 6 mois avant cette limite d'âge : cette démarche leur permettra de conserver l'annulation de la décote des ex-instits à laquelle ils ont droit.

En cas de carrière complète, il n'est pas nécessaire de faire cette demande car elle se traduit par la radiation des cadres et l'impossibilité de poursuivre sa carrière au-delà.

\*Né·es entre août et décembre 1958, la limite d'âge est de 61 ans et 2

mois, l'administration tolère la demande de prolongation d'activité sans le délai de 6 mois : si vous êtes dans cette situation, il y a urgence à faire cette demande. Une fois, l'âge limite atteint, il est trop tard et une décote parfois importante risque de s'appliquer.

### Percevoir une retraite de salarié du secteur privé

#### Une seule demande à faire pour l'ensemble des régimes de retraite

Il est possible désormais de faire une demande de liquidation en renseignant un dossier sur [inforetraite.fr](http://inforetraite.fr).

L'ouverture des droits se fait, dans la majorité des cas, à partir de 62 ans.

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

INFO

### LE DROIT SYNDICAL

#### 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. Une seule RIS peut se dérouler sur le temps d'enseignement, les deux autres se récupèrent sur les 108 heures. Pour le SNUipp-FSU, l'ensemble des RIS devraient 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 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. La participation à ces stages ne peut être conditionnée au remplacement.

#### DROIT DE GRÈVE

Tous les personnels exerçant dans les écoles, titulaires, non titulaires, vacataires, en formation, en stage ont le droit de faire grève. Mais, celui-ci est encadré pour les enseignantes et enseignants du 1<sup>er</sup> degré.

#### DÉCLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION DE GRÈVE

Les enseignant·es face à élèves dans le 1<sup>er</sup> degré doivent déclarer leur 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 contractuelles et contractuels exerçant dans les écoles.



### L'ACTION SOCIALE

L'action sociale participe à l'amélioration des conditions de vie des agent-es et de leur famille. Le SNUipp-FSU œuvre pour que les droits liés à l'action sociale, souvent méconnus, progressent et bénéficient au plus grand nombre.

#### TROIS TYPES D'AIDES

- Les prestations interministérielles (PIM) : prestations repas, séjours d'enfants, convalescence, enfants handicapés.
  - Les actions sociales d'initiative académique (ASIA) : enfance et études, environnement professionnel et privé, vacances-culture-loisirs, logement, restauration, information et conseil (variables selon les politiques académiques).
  - Les prêts et secours attribués au niveau départemental ou académique par la commission d'Action Sociale (dossier à constituer auprès de l'assistante de service social à la DSDEN).
- Le SNUipp-FSU et la FSU siègent dans toutes les instances, y compris les commissions qui attribuent les secours (aides matérielles) et les prêts sans intérêts.

#### QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

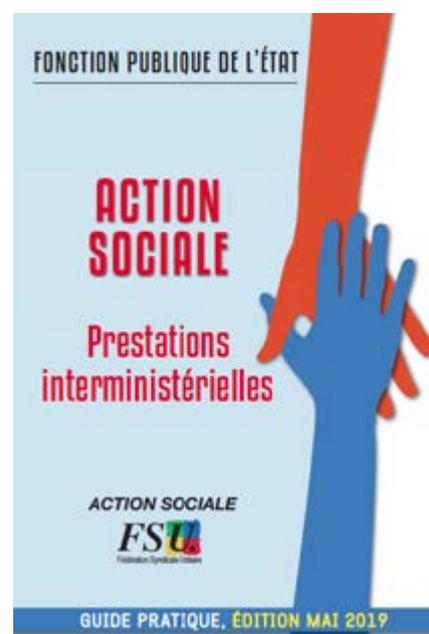
Peuvent y prétendre, tous les agent-es titulaires, stagiaires, sous contrat, retraité-es ainsi que leurs ayants droits. La plupart des prestations sont soumises à un plafond de ressources ou modulées par tranche sur la base du quotient familial. Contrairement aux idées reçues, beaucoup d'agent-es sont éligibles aux prestations servies par la Fonction publique (chèque-vacances, CESU garde d'enfant, actions régionales des SRIAS).



Le budget de l'action sociale dans l'Education nationale est le plus faible de toute la Fonction publique d'Etat. Le SNUipp-FSU et la FSU revendiquent l'inscription dans le statut de la Fonction publique d'un droit pour les agent-es, et d'une obligation de l'employeur à consacrer un budget d'action sociale correspondant à 3% de la masse salariale.

#### OÙ S'ADRESSER ?

[www.fsu.fr/-Action-sociale-.html](http://www.fsu.fr/-Action-sociale-.html)



# RETRAITES : UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE DANGEREUSE POUR LES FONCTIONNAIRES

Pendant l'été, le haut-commissaire à la réforme des retraites a présenté ses propositions au 1er ministre. Elles feront l'objet de concertations en vue de présenter un projet de loi en conseil des ministres dès janvier 2020 et au parlement au printemps prochain.

La réforme serait mise en oeuvre à partir de 2025 dans un contexte d'équilibre financier des caisses de retraite ce qui signifie que des mesures anticipées dégradant la situation des futur-es retraité-es seront prises dès 2021.

## SYSTÈME PAR POINTS : BAISSÉ PROGRAMMÉE DES PENSIONS

Dans le système par points, prévu pour 2025, c'est l'ensemble de la carrière qui serait prise en compte dans le calcul du montant de la pension et non plus le traitement détenu depuis les 6 derniers mois. Cela tirerait obligatoirement vers le bas le montant perçu, particulièrement pour les fonctionnaires qui gagnent plus en fin de carrière. Les indemnités seraient prises en compte, avec peu d'effet pour les enseignant•es du

1<sup>er</sup> degré pour qui elles ne représentent que 8 % en moyenne de la rémunération.

De plus, ce système aurait pour conséquence de réduire encore plus le montant des pensions avec l'objectif de respecter une enveloppe budgétaire fixe alors que le nombre de départs en retraite va aller en augmentant.

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.

Plus d'infos sur [snuipp.fr](http://snuipp.fr) et dans nos publications.

PLUS DE 54 000 ADHÉRENTES  
ET ADHÉRENTS



VOUS NOUS SUIVEZ ?



**SNUipp**

**FSU**

DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

[adherer.snuipp.fr](http://adherer.snuipp.fr)

1<sup>ER</sup> SYNDICAT DES ÉCOLES