

# CARRIÈRES & DROITS

2020  
2021

**GUIDE**

**Tout savoir sur les carrières  
et les droits des personnels**



**RETROUVEZ LE  
SNUIPP-FSU SUR LES  
RÉSEAUX SOCIAUX**

 [facebook.com/snuipp](https://facebook.com/snuipp)  
 [@leSNUtwitter](https://twitter.com/leSNUtwitter)  
 [@snuipp.fr](https://whatsapp.com/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.

## Sommaire

PAGES 4 ET 5

### **SALAIRES**

**Quelle est ma rémunération?**

PAGE 6

**Quelles sont les indemnités? Qui les perçoit?**

PAGE 7

**Améliorer les salaires**

PAGE 8

**Bien lire sa fiche de paie**

PAGE 9

### **TEMPS DE TRAVAIL**

**Réduire le temps de travail**

PAGES 10 ET 11

### **PROMOTIONS**

**Les promotions, comment ça marche aujourd'hui?**

PAGES 12 ET 13

### **AUTRES PERSONNELS**

**Contractuel·les non enseignant·es et enseignant·es**

PAGE 14

**Direction d'école**

PAGE 15

**Psychologues de l'Éducation nationale**

PAGE 16

### **DROITS**

**Droit des personnels**

PAGE 17

**Le droit syndical**

PAGE 18

**Réforme des instances de la Fonction publique**



COUVERTURE, © UNSPLASH/CDC

## Connaître ses droits pour les faire respecter

**L**e système de rémunération des fonctionnaires est menacé par le choix du ministère d'introduire la notion de mérite qui engendre l'arbitraire. La prime Covid pour l'accueil des enfants des personnels nécessaires à la gestion de la crise en est un exemple parlant. Alors que les enseignant-es se sont mobilisé-es dans un esprit solidaire, cette prime exclut celles et ceux qui ont assuré l'accueil en-deçà de 4 jours ou qui n'ont pas pu l'assurer, pour cause de garde d'enfants ou de problèmes de santé en particulier. Cela met à mal le principe de l'égalité de traitement, de la transparence et excluant des personnels, cela crée une concurrence au sein des équipes d'enseignant-es.

Bien que les actions menées par le SNUipp et la FSU ont permis des avancées sur le déroulement de carrière, la revalorisation de l'ISAE, 0,6% d'augmentation en 2016 et en 2017, cela est loin de répondre aux attentes des personnels d'une amélioration de leur salaire et de leurs conditions de travail. D'autant que depuis 2018, le gouvernement est revenu au gel du point d'indice et y ajoute la réintroduction de la journée de carence.

Le SNUipp-FSU demande l'ouverture de réelles négociations salariales pour tous les personnels des écoles. Pour les enseignant-es et les psychologues de l'Éducation nationale, il 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 au moins deux grades. Quant aux contractuel-les, il est urgent de reconnaître leurs missions, d'améliorer leurs conditions d'emploi et de créer des emplois de fonctionnaires 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, comptent parmi les revendications fortes 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

# 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 correspond un nombre de points d'indice. Ce dernier multiplié par sa valeur unitaire, détermine le traitement indiciaire brut. Cet usage assure la transparence, l'égalité de traitement et une solidarité pour l'ensemble des fonctionnaires. 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, des indemnités... (détail page 6)

## ATTENTION

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

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

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 €

### EN SAVOIR PLUS

Retrouver toutes les grilles: ► <https://kisaitou.snuipp.fr/Grille-de-traitement-a-compter-du-1er-janvier-2020-3077326>

**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%

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 €

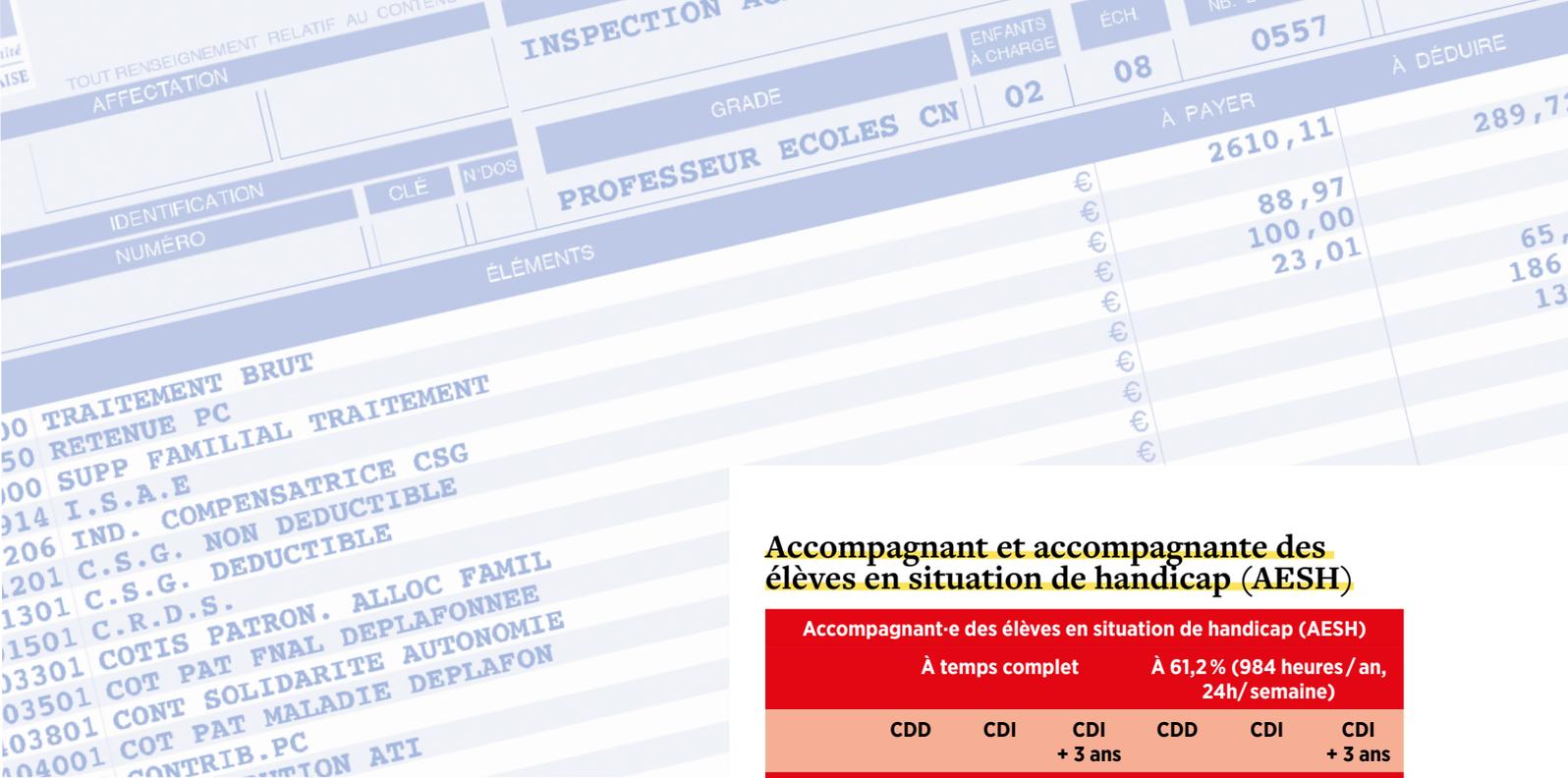
## Du nouveau pour la hors classe

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021 devrait être créé le 7<sup>e</sup> échelon de la hors classe dont le ratio d'accès a atteint en 2020 17% des promouvables, contre 15,10% en 2019.

\* Création au 01.01.21

Professeur-e 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 €
Net Zone 3	2 577 €	2 727 €	2 878 €	3 084 €	3 309 €	3 441 €	3 617 €

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 €



## Fin de la réactualisation de la compensation de la hausse de la CSG

En 2018, la CSG a augmenté de 1,7 point. Il avait été prévu une indemnité compensatrice qui a été réévaluée en 2019 et 2020. À l'heure actuelle, aucune nouvelle réévaluation n'a été actée. Le non renouvellement de cette mesure à l'avenir engendrera, à chaque promotion, une hausse des prélèvements sociaux et donc une baisse du salaire net. Les agents-essous-contrat (AESH, AED...) recrutés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 sont exclus du versement de cette indemnité compensatoire. Cela est aussi vrai aujourd'hui pour celles et ceux qui ont enchaîné des CDD depuis 2017. Le SNUipp-FSU demande que l'ancienneté et la continuité soient reconnues pour ces agents, victimes d'une baisse de rémunération injustifiée.

## 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 fonctionnaires 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 fonctionnaires ont subi une baisse de leur pouvoir d'achat de plus de 10% par rapport à la hausse de l'inflation. 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 fonctionnaire par rapport à 2010. Pour 2021, et pour la quatrième 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, environ 230€ nets, pour toutes et tous.

### Se mobiliser pour exiger une véritable revalorisation!

Fin 2019, le gouvernement a souhaité ouvrir un chantier pour la revalorisation salariale des enseignant-es, le liant à la réforme des retraites. Si cela marque la reconnaissance de la faiblesse de leurs salaires, les premières propositions ne sont pas à la hauteur.

## Accompagnant et accompagnante des élèves en situation de handicap (AESH)

Accompagnant-e des élèves en situation de handicap (AESH)						
	À temps complet			À 61,2% (984 heures / an, 24h/semaine)		
	CDD	CDI	CDI + 3 ans	CDD	CDI	CDI + 3 ans
indice	329 (niv 1)	330 (niv 2)	334 (niv 3)	329 (niv 1)	330 (niv 2)	334 (niv 3)
brut	1 543 €	1 548 €	1 566 €	944 €	947 €	958 €
net zone 3	1 237 €	1 241 €	1 256 €	757 €	759 €	769 €

Il faut éventuellement ajouter à ces salaires nets une indemnité destinée à compenser la hausse de la CSG (AESH sous contrat depuis 2017). Le salaire des AESH fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans après un entretien professionnel. En cas d'évolution, celle-ci 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:** 19,8%

L'enveloppe budgétaire de 500 millions pour 2021 annoncée par le ministère ne concernera pas que les salaires mais financera aussi de nouvelles tâches (prime d'attractivité, amélioration d'accès à la hors classe, formations sur les vacances parfois obligatoires). Un peu plus de la moitié du budget seulement serait alloué à la mesure de « revalorisation », uniquement indemnitaire. À l'heure actuelle, ce chantier reste lettre morte.

Pour le SNUipp-FSU une réelle revalorisation des rémunérations sans contrepartie est urgente pour enrayer le déclassé 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!

## SALAIRES

# Quelles sont les indemnités ? Qui les perçoit ?

## 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. Cette indemnité est proratisée en cas de temps partiel ou incomplet (ex : stagiaire et PEMF).

Elle est maintenue en cas de congé maternité, paternité, d'adoption. En cas de congé maladie ordinaire, elle est maintenue à taux plein pendant 3 mois et à demi taux pendant 9 mois, mais cesse d'être versée en cas de CLM ou CLD. Elle est versée chaque mois (100 € brut) aux personnels concernés.

## Les indemnités mensuelles brutes liées à des fonctions particulières

- ▶ **Direction d'école :** voir page 12
- ▶ **Indemnité éducation prioritaire :** 144 € en REP, 387 € en REP+ À la rentrée 2020, poursuite de la mise en œuvre progressive de la prime de 3 000 euros supplémentaires aux enseignant-es exerçant en REP+. Les modalités de versement à la rentrée des 1 000 euros restants n'ont pas encore été définies. Le SNUipp-FSU s'opposera au conditionnement de leur versement à un supposé mérite, comme l'année dernière.
- ▶ **Conseiller-es pédagogiques :** 210 € (dont 27 points de NBI)
- ▶ **PEMF « accueillant des stagiaires » :** 175 € (si titulaire d'un CAFIPEMF)

## Les indemnités mensuelles brutes dans l'ASH

- ▶ **Tous les enseignant-es spécialisés** (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 :** 247 €
- ▶ **PsyEN :** 170 €

## L'indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR)

Elle est versée aux titulaires remplaçant-es

- **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, RASED, 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<sup>er</sup> 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.

### 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. Il a été aussi à l'initiative d'actions au Tribunal Administratif, à Lyon, Paris et en Seine-Saint-Denis, qui ont permis aux directeurs adjoints chargés de SEGPA d'obtenir le versement de 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-es, sans part variable et sans autre condition.

Si l'évolution du métier enseignant interrogeait la création d'une indemnité d'équipement, la crise sanitaire en démontre la nécessité. 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.

## SALAIRES

# Améliorer les salaires

### Inégalités femmes-hommes

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 la note, accès à la hors-classe, nature du poste occupé, incidence des interruptions liées à la naissance ou à l'adoption, temps partiel...

À la retraite l'écart moyen entre les hommes et les femmes est plus réduit (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.

### La France paye mal ses enseignant-es

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

#### 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, et 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.

C'est bien le statut de fonctionnaire qu'il attaque ainsi que le principe d'égalité de traitement, de transparence et d'une Fonction publique de carrière qui aujourd'hui permet de garantir l'indépendance, la neutralité et l'intégrité de l'agent-e.

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



\* au bout de 10 ans de carrière \*\* La parité de pouvoir d'achat (PPA) est un taux de conversion monétaire qui permet d'exprimer dans une unité commune les pouvoirs d'achat des différentes monnaies. Ce taux exprime le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire dans des pays différents pour se procurer le même « panier » de biens et de services.

## 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

- **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 % 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% en 2020.
- **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**

BULLETIN DE PAYER		N° ORDRE	A 36102
MOIS DE		JUIN 2020	TEMPS DE TRAVAIL
			+ DE 120 H
GESTION AFFECTATION		LIBELLE	
POSTE		INSPECTION ACADEMIQUE	
IDENTIFICATION		SIRET	
M IN	NUMERO	CLE	INDOS
GRADE		ENFANTS A CHARGE	ECH
PROFESSEUR ECOLES CN		02	08
		INDICE OU NEI (D HEURES)	TAXI HORAIRES OU NEI
		0557	
ELEMENTS		A PAYER	A DEDUIRE
101000	TRAITEMENT BRUT	2610,11	
101050	RETENUE PC		289,72
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	88,97	
201914	I.S.A.E	100,00	
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	23,01	
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		65,78
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE		186,38
401501	C.R.D.S.		13,70
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL		137,03
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE		13,05
403801	COMT SOLIDARITE AUTONOMIE		7,83
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON		233,18
411050	CONTRIB. PC		1938,79
411058	CONTRIBUTION ATI		8,35
501080	COT SAL RAFF		8,97
501180	COT PAT RAFF		
554500	COT PAT VST MOBILITE		8,97
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS		15,66
700671	M.G.E.N. - ENFANT(S)		32,42
700678	M.G.E.N. - ADHERENT		40,00
			82,12
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU		2103,00
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 2,90%)		66,83
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO			
* RAPPELS : VOIR DECOMPTE			
NUMERO SECURITE SOCIALE	5172,53	TOTAUX DU MOIS	2822,09
			785,92
			2382,86
BASE SS DE L'ANNEE	2 610,11	COUT TOTAL EMPLOYEUR	NET A PAYER
			2 036,17
BASE SS DU MOIS			TOTAL CHARGES PATRONALES
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	13 827,56		
MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	2 304,60		
COMPTABLE ASSIGNATAIRE			
MIS EN PAIEMENT LE	24 JUIN 2020		
VIRE AU COMPTE N°			

## 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.

# TEMPS DE TRAVAIL

## Réduire le temps de travail

### Quelles sont les obligations 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).

### Du temps!

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-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 temps de travail en équipe pour organiser la rentrée et pour adapter la progression des apprentissages.

#### 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 PE. 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 de toute urgence. **À la demande du SNUipp-FSU, les heures hors animation pédagogique seront organisées librement par les équipes sans contrôle ni a priori, ni a posteriori.**

### 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 affecté-es 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

Le temps de service des PsyEN est de 1607 heures par an réparties sur 36 semaines (une 37<sup>e</sup> 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...).

### 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.

# PROMOTIONS

## Les promotions, comment ça marche aujourd'hui ?

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	2/3	3	2,5/3,5	4	4	-

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

**Promotion 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.

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	-

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

Classe exceptionnelle					Cl. Ex. échelon spécial		
Échelon	1	2	3	4	1	2	3
Indice	695	735	775	830	885	920	972
Années	2	2	2,5	3 minimum	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 tous sauf au 6<sup>e</sup> et au 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année.

### 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<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons à partir d'un barème et de critères de départage, prenant en compte l'appréciation finale de l'IA, basée sur l'avis de l'IEN.

### Passage à la hors classe

Tous les PE après deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon sont promouvables à la hors classe. Aucune demande n'est à déposer. Le barème prend en compte :

L'appréciation portée par l'IA 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 2021 correspond à un nombre de points :

**POUR UN AVANCEMENT AUTOMATIQUE**

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

**POUR UN SYSTÈME ÉQUITABLE ET JUSTE**

Si le flux d'accès à la hors classe a atteint le taux appliqué dans le 2<sup>nd</sup> degré, le SNUipp-FSU continue de revendiquer que les avis et appréciations soient révisables. Il exige également la reconnaissance de l'ensemble de la carrière des PE ex-instits dont certain·es sont défavorisé·es pour l'accès à la hors-classe et pénalisé·es 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.

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

**TRANSFORMER LA CLASSE EXCEPTIONNELLE**

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 PE puissent approcher l'indice 1000 avant la retraite, sans condition. Les inégalités d'accès entre hommes et femmes doivent être résorbées.

**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 qui prend la forme d'un rendez-vous de carrière et d'un accompagnement.

**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 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.

Trois rendez-vous de carrière sont 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

**L'accompagnement « tout au long de la carrière »**

Il s'agit de déconnecter la visite de l'IEN du déroulement de carrière et permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques. Il peut être individuel ou collectif, à la demande de l'enseignant-e ou à l'initiative de l'IEN.

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.

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

En raison de la crise sanitaire, les rendez-vous de carrière non effectués en 2019-2020 doivent être reportés jusqu'à la fin de l'année civile 2020. La notification de l'appréciation finale interviendra au plus tard le 15 janvier 2021.

**Une classe exceptionnelle réservée à une minorité**

Peu de professeur-es des écoles accèdent à la classe exceptionnelle. À la rentrée 2021, le contingent sera égal à 7,15 % du corps des PE (8,77 % pour les PsyEN). L'échelon spécial, débouchant sur l'indice 972, est également contingenté. 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, à consolider = 0 point. L'ancienneté acquise dans l'échelon de la hors-classe au 31 août 2021 varie de 3 à 48 points.

**Qui pourra y accéder ?**

80 % des promu-es y accèdent par la « fonction » : à compter du 3<sup>e</sup> 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. 20 % des promu-es y accèdent à compter du dernier échelon de la hors classe.

**ACCOMPAGNER LES ENSEIGNANT-ES**

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.
	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 <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.
	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.

## AUTRES PERSONNELS

**Contractuel-les non enseignant-es et enseignant-es****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

**AGENDA SOCIAL AESH**

Le ministère a installé en février 2020 un comité consultatif national des AESH pour avancer sur l'amélioration des conditions de travail des accompagnant-es. Les groupes de travail ont repris fin mai autour de deux chantiers principaux, l'un portant sur la finalisation d'un guide national et l'autre sur la reconnaissance de la professionnalité, le temps de travail et les rémunérations. Si la mise en place de ce comité est plutôt une bonne initiative, ses travaux doivent s'accompagner d'engagements et d'arbitrages du ministère pour améliorer rapidement les conditions d'emploi et les rémunérations des AESH. Cela doit aussi passer par un budget à la hauteur. Pour le moment, le ministère n'est pas décidé à enclencher la vitesse supérieure...

**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 %. 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.

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

**À savoir:**

- L'employeur doit transmettre à l'agent-e 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.
- 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**

Rémunération à l'indice 329 à la signature du CDD (757 € 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.

**À savoir:**

La rémunération des AESH fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans après un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique (IEN ou chef d'établissement).

**GAGNER UN VÉRITABLE STATUT !**

L'accompagnement des élèves en situation de handicap est un besoin permanent qui devrait 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 revalorisation de salaire 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 1<sup>er</sup> 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. 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%.

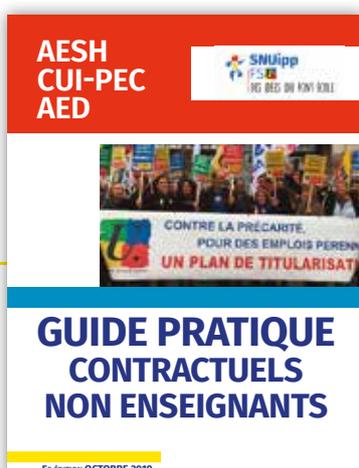
### Supplément familial de traitement (SFT)

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.

Le SNUipp-FSU édite un guide pratique complet pour les agent-es contractuel-es. N'hésitez pas à le demander auprès de votre section départementale (snuXX@snuipp.fr en remplaçant XX par le numéro de votre département).



## Enseignant-es et PsyEN contractuel-es

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-es 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).

#### AIDE À LA DIRECTION ET AU FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE

Les discussions sur la direction et le fonctionnement de l'école remettent dans le paysage une aide indispensable au bon fonctionnement des écoles. Celle-ci avait payé le prix fort avec la fin des emplois aidés combinée à la priorité donnée à l'accompagnement des élèves en situation de handicap privant beaucoup de contractuel-es de leur emploi.

Le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois statutaires et pérennes.

# AUTRES PERSONNELS

## Direction d'école

### Quel volume de décharge ?

Nombre de classes en école		Décharge d'enseignement	Décharge sur les 36 h d'APC
Maternelle	Elémentaire		
1		4 jours / an fractionnables	6 h
2		1 jour / mois	
3		1 jour / mois	18 h
4		¼ / semaine	
5 à 7		¼ / semaine	36 h
8	8 et 9	½ / semaine	
9 à 12	10 à 13	½ / semaine	
13 et au-delà	14 et au-delà	décharge totale	

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 107,97 € brut mensuel et d'une part variable liée à la taille de l'école.

	Indemnité * Part fixe + part variable	NBI+BI	Total
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

### Quels changements pour quelle direction ?

Le vote de la loi « créant une fonction de directeur d'école » par l'Assemblée nationale dès le mercredi 24 juin en présence du ministre, a signé la volonté de ce dernier d'aller vite sur le sujet. Le processus législatif n'est pas terminé mais des premières mesures ont été prises cet été comme l'octroi de deux jours de formation annuels pour chaque directeur-trice, la diffusion d'un calendrier prévisionnel des enquêtes, la limitation des sollicitations, une évolution des outils de gestion, une aide administrative au fonctionnement de l'école (services civiques ou apprentis post-bac en alternance pendant 2 ans).

### Les évolutions du texte et une première victoire : l'abandon de l'emploi fonctionnel !

Le SNUipp-FSU se félicite que les parlementaires aient rejeté cette disposition, inadaptée pour l'École car elle aurait signifié une durée déterminée de nomination sur le poste et la définition d'une feuille de route listant des objectifs à atteindre. Cependant, il convient de rester prudent car cette notion peut être réinscrite par le Sénat, qui l'a portée dans son rapport, voire par décret.

Autre point majeur porté par la profession et le syndicat, il est précisé dans l'article un que le directeur n'a pas d'autorité hiérarchique sur les enseignant-es. Un texte qui au final ne fait qu'évoquer les questions des décharges de

### POUR DES AVANCÉES CONCRÈTES, MAINTENANT !

Une augmentation des temps de décharges : aujourd'hui, 9 directeur-trices sur 10 sont à la fois en charge de direction et de classe, un tiers d'entre eux n'a toujours pas de décharge hebdomadaire.

Le SNUipp-FSU revendique :

- ▶ **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

→ 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

Grâce à sa lettre ouverte au ministre, le SNUipp-FSU a obtenu la réouverture des discussions.

direction et des rémunérations sans apporter d'avancées concrètes et relègue la gestion de l'aide administrative aux communes. La question de la gestion d'activités périscolaires est quant à elle toujours présente. Tous ces points auraient vocation à être précisés par décrets au cours de cette année scolaire 2020-2021.

### EN SAVOIR PLUS

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

## Psychologues de l'Éducation nationale

Le corps des psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) 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 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 conseil en orientation » pour le 2<sup>nd</sup> degré. Les lauréat-es bénéficient d'une année de stagiairisation 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 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 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.

#### 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.

#### 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.



# Des droits à faire vivre, à gagner

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

## 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 déficit du nombre d'enseignant-es, les DASEN peuvent le refuser tout comme la quotité choisie.

### La mobilité

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.

► **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 au regard du nombre croissant des demandes.

### 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 ! Il est prévu de revoir dans la Fonction publique les autorisations d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux.

#### EN SAVOIR PLUS

► <https://kisaitou.snuipp.fr/Autorisations-d-absence-conges-exceptionnels-autres-conges-2762486>

### RÉFORME DES RETRAITES : C'EST TOUJOURS NON !

Emmanuel Macron a confirmé son intention, malgré la période, de poursuivre sa contre-réforme des retraites à peine remaniée puisqu'il s'agirait de jouer sur les durées d'assurance plutôt que sur « l'âge pivot », ajustement cosmétique qui ne règle aucune des questions posées par ce projet. Le rejet de ce projet de réforme a été massif, notamment par les enseignant-es. Tout retour serait inacceptable ! 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.

### POUR LE RESPECT DE NOS 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 la limite d'âge 61 ans et 7 mois en 2020 ou en 2021. A partir des générations 1960, l'âge limite est de 62 ans. 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-DASEN, 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.

Pour percevoir une retraite de salarié du secteur privé : une seule demande à faire pour l'ensemble des régimes de retraite.

Faire sa demande de liquidation de pension :  
[ensap.gouv.fr](https://ensap.gouv.fr) ou [inforetraite.fr](https://inforetraite.fr)



UNSPLASH/HANNAH OLINGER

## 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'IEN 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 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, en formation, en stage ont le droit de faire grève. Mais, celui-ci est encadré pour les enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré.

### La déclaration individuelle d'intention de grève

Tout-e enseignant-e devant élèves dans le 1<sup>er</sup> 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 des enseignant-es.

### Les droits syndicaux sont les mêmes pour les agents 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

### ACTION SOCIALE, UN ENJEU POUR LES PERSONNELS

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

► **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, contractuel-les, retraité-es ainsi que leurs ayants droit. 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).

### EN SAVOIR PLUS

Vous pourrez trouver le Guide FSU à cette adresse ► [www.fsu.fr/tag/action-sociale-et-fonction-publique/](http://www.fsu.fr/tag/action-sociale-et-fonction-publique/)

## DROITS

# Les personnels représentés dans les instances

AVANT:  
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**, nationale (CAPN), 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·es...

► **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...

► **les commissions consultatives paritaires** (CCP) consultées sur les questions individuelles des contractuel·es.

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.

## Réforme des instances de la Fonction publique

AUJOURD'HUI:  
OPACITÉ,  
ARBITRAIRE,  
MISE EN  
CONCURRENCE

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, le



champ de compétences des CAP sera limité à étudier les recours. Concrètement, les opérations de gestion des carrières comme le mouvement départemental ou les promotions ne seront plus examinées en CAPD.

En juin 2020 s'est déroulé le premier mouvement en dehors de la CAPD. Après plusieurs bugs dans le fonctionnement de l'application (retard ouverture du mouvement, retard des accusés de réception...) l'issue a été catastrophique pour nombre d'enseignant·es.

► **affectation à la première phase du mouvement** sur un poste non demandé sans aucune explication ;

► **pas d'affectation** alors qu'un grand nombre de vœux (dont un vœu large) avait été formulé ;

► **maintien sur leur poste** sans connaître les raisons de la non affectation sur les postes autres que leur premier vœu.

Désormais plus aucune information collective n'est donnée aux représentant·es des personnels pour leur permettre de rendre transparentes les opérations du mouvement. Cette volonté du gouvernement d'un traitement individualisé de la situation des personnels ne garantira plus l'intérêt collectif ni l'application des mêmes règles pour toutes et tous. C'est un recul préjudiciable pour toute la profession. Nous devons collectivement assurer la transparence et l'équité en partageant les résultats du mouvement et ainsi permettre au SNUipp-FSU et aux collègues de vérifier les informations. **Ne laissons pas l'administration imposer l'arbitraire !**

### 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 Conseil Social d'administration (CSA), fusion des CT et CHSCT prévue en 2022.

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. Le projet prévoit la mise en place d'une commission spécialisée qui se réunira, a minima une fois par an, sur les questions relatives à la santé, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail. Comment assurer dans ces conditions la santé et la sécurité des agent-es ? C'est toute l'expertise acquise des représentant-es des personnels en CHSCT qui risque de disparaître.

### LES RECOURS

En cas de décision défavorable (mutation sur un poste non demandé ou absence de mutation), chaque enseignant-e peut exercer un recours auprès de l'IA-DASEN dans un délai de deux mois à compter de l'annonce des résultats. Pour ce recours, il ou elle peut être accompagné-e par un-e délégué-e du personnel (parmi les organisations syndicales représentatives au comité technique).

Pour être accompagné-e, pour obtenir de l'aide pour rédiger un recours... contactez votre section départementale du SNUipp-FSU.

### 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, 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.



RETRAITES, CRISE SANITAIRE, CARTE SCOLAIRE,  
MOUVEMENT, PROFESSIONNALITÉ,  
RÉUSSITE DE TOUS... LE SNUIPP-FSU AGIT  
TOUTE L'ANNÉE TOUS AZIMUTS.  
**N'HÉSITEZ PLUS, REJOIGNEZ-NOUS!**

**#JEMESYNDIQUE**



**PAS DE MAGIE MAIS  
UNE EXPERTISE MILITANTE  
POUR VOUS AIDER**

**ADHERER.SNUIPP.FR**