

Les Pegc Le Collège



FSU

TRIMESTRIEL n° 82 mars 2017

Sommaire	
Edito	P1
Educatif	P2,3,4,5
Corpo	P6
Fonction Publique	P7
Contacts	P8
Encart central : fiches PPCR	

Ce bulletin a été réalisé par Elisabeth Rouet, Odile Marchal, Bruno Laulan, et René Maurin.

Election présidentielle 2017

La Fonction publique Un atout pour le pays !



« Au lieu de supprimer des emplois,
il faut continuer à en créer ».

Bernadette GROISON
Secrétaire générale de la FSU

La FSU a pris la parole le 20 mars et s'est adressée directement aux candidat-es à l'élection présidentielle – excepté au Front National considérant que son programme remet en cause les valeurs de la République et la démocratie – pour leur faire connaître son analyse et ses propositions. Elle les interroge aussi sur nombre de points et particulièrement sur le projet de chacun et chacune concernant particulièrement la Fonction publique et ses agents.

Le message est clair : pas question de revenir sur les accords PPCR ou la retraite. Pas question non plus de supprimer des postes.

Il n'a pas échappé à la FSU que la Fonction publique faisait l'objet de débats dans cette campagne. Et certains programmes inscrivant prioritairement la réduction du nombre d'agents et la limitation des services offerts aux usagers ne manquent pas de l'inquiéter.

La FSU souhaite la clarté et considère que les agents doivent connaître l'avenir qui leur est promis par les un-es et les autres. Pour sa part, la FSU est profondément convaincue que la Fonction publique est un atout pour le pays !

Cette incroyable capacité d'engagement de ses personnels, cette adaptabilité inscrite dans l'ADN de la Fonction publique et sa capacité à assurer la permanence et la continuité du service public en font un levier essentiel pour toute la société pour relever les défis comme pour répondre aux besoins de la population sur l'ensemble du territoire.

**LA FONCTION PUBLIQUE EST VOTRE CHOIX
VOUS DEFENDRE EST NOTRE COMBAT.**

Retrouvez en suivant le lien ci-dessous les documents de la conférence de presse :

<http://www.fsu.fr/La-FSU-interpelle-les-candidat-es-a-l-election-presidentielle-4413.html>

La FSU interpelle les politiques sur l'avenir des fonctionnaires

Mesdames et Messieurs les candidat-e-s à l'élection présidentielle,

Vous êtes candidat-e-s à l'élection présidentielle.

La FSU (Fédération Syndicale Unitaire) représente les agents de la Fonction publique. Elle est notamment la deuxième organisation représentative à la Fonction publique de l'État et la première fédération de l'Éducation nationale.

La Fonction publique est un élément structurant de la société qui contribue au développement économique du pays et à son rayonnement international. Constitutive du modèle social français, elle est un excellent outil pour répondre aux besoins fondamentaux de la population et de tous les usagers (c'est à dire y compris à ceux des acteurs économiques) et ce sur tout le territoire.

La FSU est profondément convaincue du rôle essentiel qu'elle joue aujourd'hui comme de celui qu'elle sera amenée à jouer tout au cours du XXI^{ème} siècle.

Le rôle de la Fonction publique est de faire du commun, et donc entre autre de lutter contre les inégalités. A la fois depositaire et garante de l'intérêt général, elle incarne autant qu'elle met en œuvre les valeurs qui sont synthétisées dans la devise de la République. Et c'est au nom même de l'intérêt général, de la volonté que toutes et tous puissent accéder à leurs droits, qu'elle assure, en France, la majorité du service public, sans se borner aux seules fonctions régaliennes de l'État.

Aujourd'hui, la Fonction publique c'est plus de cinq millions d'agents dans l'Hospitalière, la Territoriale et l'État, sur l'ensemble du territoire. Dans chacun de ces 3 versants, ils assurent aux citoyen-ne-s la permanence, la proximité, l'accessibilité du service public, dans des conditions parfois difficiles. La FSU considère que ce travail des agents, leurs qualifications, doivent être mieux reconnus.

(Suite page 7)

Rentrée 2017 dans le second degré

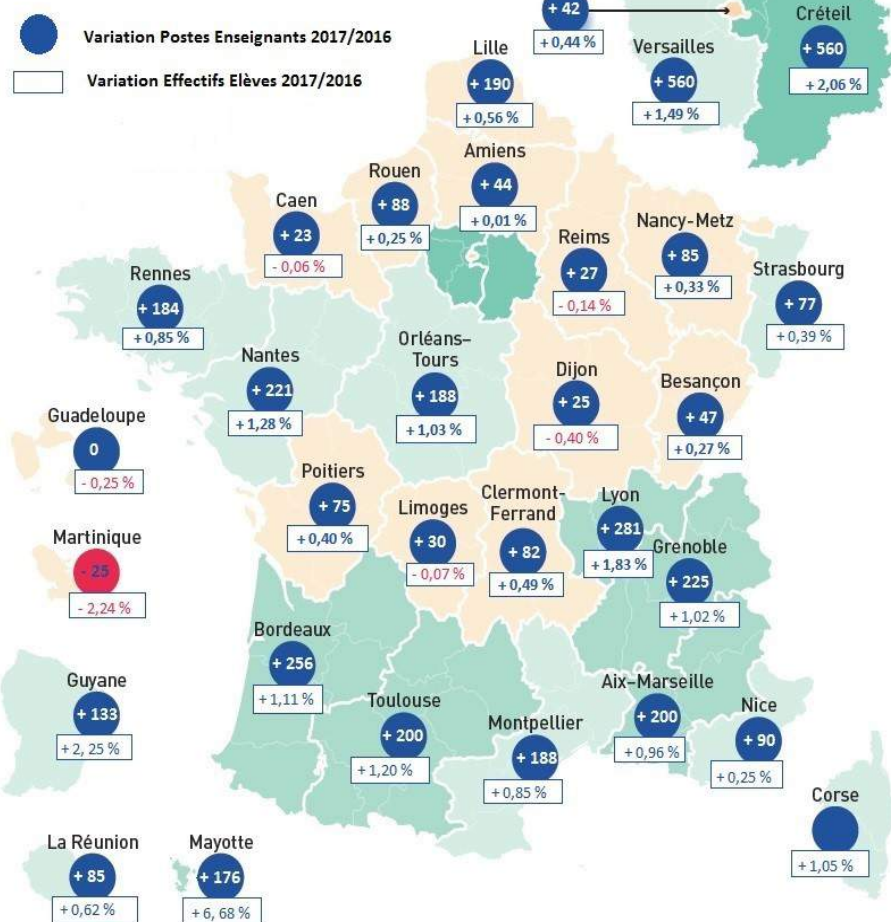
Des créations d'emploi pour répondre à des priorités multiples. Pour la première année, ces emplois sont de réels emplois de titulaires.

4 311 postes dans le 1er degré public seront créés à la rentrée 2017.

On comptera 4 400 postes d'enseignants dans le second degré public (dont 450 pour les lycées fragiles), 250 CPE, 1 351 AESH, 200 personnels médicaux sociaux, 150 personnels administratifs, 50 personnels d'inspection, 1 000 enseignants dans l'enseignement privé.

En collège, les moyens attribués l'an passé à la réforme du collège (dont le bilan n'a pas été fait), n'ont amené aucune amélioration des conditions d'encadrement dans les classes, ce qui a engendré des difficultés d'exercices tant pour les élèves que les enseignants. Pour 2017, ce sont environ 2 000 postes que le Ministère dit consacrer à «la poursuite de la mise en œuvre de la réforme du collège» (marge portée de 2h45 à 3h par classe).

Création de postes en 2017 2^d degré public



Une majeure partie de ces postes va résorber l'augmentation des effectifs (notamment en lycées), ce qui ne permettra pas de diminuer les effectifs par classe beaucoup trop élevés ; les ventilations dans les départements font apparaître des disparités parfois importantes. Par ailleurs, rien n'assure que les postes soient pourvus en raison de la crise du recrutement.

CHSCT Risques psychosociaux : les enseignants sont les plus affectés

La question prégnante est l'urgence encore affirmée par une récente étude de la DEPP (division des études du ministère de l'éducation nationale), sur les risques psychosociaux (RPS) chez les enseignants, catégories les plus affectées en comparaison avec les autres cadres du privé ou du public.

Au cœur du problème : le manque de soutien hiérarchique et l'isolement des professeurs. Une position qui contraste avec le sentiment d'utilité ressenti par les professeurs.

Les RPS sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Ils ont aussi un impact sur la santé des individus et ce lien est encore démontré pour les enseignants.

L'état employeur est bien responsable de la santé et de la sécurité de ses personnels : responsable dans sa politique générale mais aussi dans la mise en place de ses réformes. Pour la FSU, les réformes agressives et non concertées ont dégradé les conditions de travail des agents. Cette politique appliquée avec une mise en concurrence des personnels a conduit, non seulement à accroître la charge de travail, mais aussi à malmener les identités professionnelles.

En matière de prévention des risques liés aux conditions de travail, tout reste à faire et chacun doit se sentir concerné afin d'exiger de notre employeur l'application du droit et une réelle prise en compte de la santé au travail.



Vous avez dit RPS ...

Ce sont des indicateurs de conséquences de situations dégradées au travail. **La prévention des RPS** représente un vrai défi pour tous les acteurs du monde du travail en termes de contribution de la protection de la santé physique et mentale des salariés.

Quatre parcours éducatifs en lien avec les programmes

Le Parcours éducatif de santé

Le Parcours éducation artistique et culturelle

Le Parcours Citoyen

Le Parcours Avenir



Ne rien se laisser imposer !

Quatre parcours d'établissement doivent être mis en place de l'école élémentaire à la Terminale : parcours avenir, citoyen, d'éducation artistique et culturelle, santé.

Ils s'appuient sur les enseignements. Le ministère entend développer dans le second degré l'application FOLIOS, de type « portfolio ». Son utilisation n'est cependant pas obligatoire. Il ne faut rien se laisser imposer !

La FSU reste très critique quant à la superposition des parcours aux programmes du collège et leur envahissement de la sphère éducative.

Cette multiplication des parcours conduit à des jonctions hiérarchiques, des activités chronophages sans que l'utilité et/ou la pertinence pédagogique du travail produit ne soient jamais démontrées.

Le SNUipp-FSU a déjà exprimé ses réticences quant à la multiplication des parcours qui génère un effet d'empilement voire de « trop plein ». À force de multiplier les parcours qui doivent faire partie du projet d'école, les équipes vont se retrouver avec très peu de marge de manœuvre pour construire des projets qui correspondent aux besoins spécifiques de leur école et de leurs élèves.

En effet, certains axes essentiels tels que droits de l'enfant, éducation contre le racisme et toutes les discriminations, égalité des droits, éducation à la sexualité, développement durable, doivent faire l'objet d'apprentissages tout en étant intégrés aux programmes.

Pour assurer ces enseignements, la formation initiale et continue des enseignant (es) est incontournable.

La mise en œuvre de ces « parcours », doit également s'accompagner d'une clarification des rôles de l'école et de ses éventuels partenaires.

Ces parcours doivent s'appuyer sur des activités qui se déroulent dans le cadre scolaire.

DNB : Nouvelles Modalités des EPREUVES

BO N° 10 du 9 mars 2017

Note de service N° 2017- 041 du 3 mars 2017

Première épreuve : jeudi 29 juin 2017

1ère partie : 13 h 30 - 15 h 30
Mathématiques

2ème partie : 15 h 45 - 16 h 45
physique-chimie, SVT ou technologie
(2 disciplines choisies par une commission nationale)

Deuxième épreuve : vendredi 30 juin 2017

1ère partie -1ère période : 9 h - 11 h
histoire et géographie, enseignement moral et civique

1ère partie -2ème période : 11 h 15 - 12 h 25
Français
(comprendre, analyser et interpréter - réécriture)

2ème partie : Français
14 h 30 - 14 h 50 : dictée
15 h - 16 h 30 : travail d'écriture

Absences des professeurs : rien de très nouveau !

Il faut rappeler que le taux d'absentéisme des enseignants est inférieur à celui de la fonction publique et également à celui du privé et qu'il existe deux types d'absences pour les professeurs :

- ◆ celles qui sont dues à un arrêt maladie par exemple,
- ◆ celles qui sont professionnelles (convocations aux réunions, stages, examens et accompagnement des élèves aux voyages et sorties scolaires...)

Donc ce n'est pas parce qu'un enseignant n'est pas devant élèves qu'il ne travaille pas.

La ministre de l'éducation veut pallier les absences* des professeurs avec un plan qui comprend des mesures qui devront s'appliquer à la rentrée 2017.

Dans le secondaire, il s'agit de faire appel à la bonne volonté des enseignants pour faire cours à la place de leurs collègues absents, moyennant des heures supplémentaires.

Cette possibilité existe depuis 2005, mais elle a vite montré ses limites dues aux emplois du temps discordants, au travail supplémentaire engendré mais surtout au peu d'impact à prendre ponctuellement des élèves que les enseignants ne connaissent pas.

Le ministère veut cependant imposer des protocoles pour organiser le remplacement entre collègues qui devront être présentés lors des prochains conseils d'administration des établissements. Des formations pourront aussi

être organisées pendant les vacances scolaires (rémunérées et sur la base du volontariat) ; les jurys et préparations d'examen auront lieu « de préférence » le mercredi après-midi. Un point positif tout de même l'accompagnement des personnels par le service médical du rectorat qui pourra proposer des solutions, décharge, tutorat, etc.

Les organisations syndicales FSU ont des solutions !

En fait c'est encore une fois des mesures qui vont à l'encontre du bon sens et qui vont aggraver un peu plus les conditions de travail des enseignants. Pourtant les solutions existent ; il suffit de remplacer les collègues absents par des professeurs titulaires remplaçants, rétablir la CPA et le CFA ainsi que limiter le nombre d'élèves par classe à 25 pour atténuer les difficultés de fin de carrière. Tout ce qui existait et qui a été supprimé par les gouvernements successifs et qui permettait un exercice du métier dans de meilleures conditions.



Rappelons que le statut des PEGC ne nous oblige pas à accepter les heures supplémentaires.

La ministre, une fois de plus, communique dans les médias sans prendre la peine de consulter les organisations syndicales qui, depuis longtemps, ont des propositions pour remédier à cette antienne.

**29 h de cours perdues dans le second degré en moyenne par élève et par an*

Ce qu'en dit la Cour des Comptes



Rendu public le 8 mars, la Cour des comptes a envoyé le 23 décembre un référé au ministère de l'éducation nationale sur les remplacements.

La Cour souligne d'abord l'absence de fiabilité des informations comptables et des taux de remplacement communiqués par le ministère. Elle dénonce le cadre trop rigide des remplacements de longue durée. Elle juge trop ambitieux le principe de remplacer les enseignants par des professeurs de la même discipline. Elle estime que les titulaires remplaçants sont peu utilisés.

Mais c'est surtout sur les remplacements de courte durée du 2d degré que la Cour marque le ton. Elle estime le taux réel de remplacement très en dessous du taux officiel. Elle relève aussi que la plupart des absences sont

liées au fonctionnement du système éducatif (examens, formations, sorties etc...).

Elle constate de plus, que le décret Robien n'est pas appliqué parce que les chefs d'établissement ne sont pas soutenus et elle ne croit pas dans la nouvelle initiative ministérielle. "Comme aucune mesure renforçant les prérogatives des proviseurs de lycées et principaux de collège n'accompagne les décisions ministérielles, il est à craindre que cette nouvelle initiative n'ait pas plus d'effet que la précédente" (*voir ci-dessus*).

La Cour propose sa solution : faire entrer le remplacement dans les obligations liées au statut des enseignants ...!

Le SNUIPP et les syndicats de la FSU sont bien évidemment contre ce changement de statut qui pénaliserait encore un peu plus les enseignants en alourdissant leur charge de travail.

Autonomie des établissements : un enjeu important !

Certains pays ont largement développé l'autonomie des établissements scolaires (Angleterre, Etats-Unis, Australie...). Au niveau de l'OCDE, une quinzaine de pays (même si le curriculum reste une affaire d'Etat) ont opté pour une large autonomie à travers les choix des méthodes d'enseignement, des manuels et les évaluations mais surtout sur les recrutements locaux d'enseignants. En France, si il y a une déconcentration vers des échelons administratifs locaux et une autonomie accrue notamment suite à la réforme du collège, les statuts des enseignants et les programmes restent encore à ce jour nationaux.

France Stratégie, un service du premier ministre, vient de présenter une nouvelle note sur trois modèles d'autonomie qui s'opposent.

L'autonomie à plusieurs niveaux selon France Stratégie

1. Des communautés éducatives renforcées :

Une coopération entre enseignants et Chefs d'Établissements aboutit à une mise en place d'un projet commun et d'une direction collégiale centrée sur la pédagogie. C'est un « relatif immobilisme » avec maintien des compétences des chefs d'établissement (qui deviennent cependant des managers) et des principes de gestion des enseignants. **France Stratégie préconise dans ce modèle l'inclusion de la concertation dans les obligations de service des enseignants** (C'est un peu le modèle issu de la réforme du collège).

2. L'autonomie contractualisée :

Les chefs d'établissements disposent d'une latitude d'action plus significative qu'aujourd'hui : autorité en matière d'organisation de l'enseignement et de pédagogie, plus grande autonomie financière et de gestion, particulièrement en matière de masse salariale – augmentation de la part des recrutements « sur profil » et entretien, révision des plafonds horaires hebdomadaires et annuels de service. Le périmètre de recrutement et d'affectation

des enseignants serait élargi aux nouvelles régions.

3. La privatisation :

Chaque établissement a totale liberté pour la gestion (avec notamment les chèques éducation), les méthodes d'enseignement, le recrutement et la rémunération des personnels, les rythmes scolaires...

L'autonomie est – elle la nouvelle solution pour lutter contre l'échec scolaire ? C'est ce que pensent certains candidats à l'élection présidentielle.

L'autonomie permet à l'état de se dégager de sa responsabilité de faire réussir tous les élèves et de rejeter la responsabilité de mauvais résultats des élèves sur les enseignants et les établissements.

L'autonomie renforce le pouvoir du chef d'établissement et de fait permet des injonctions hiérarchiques fréquentes sur le travail enseignant.

L'autonomie entraîne une mise en concurrence des établissements et des professeurs, la réussite des élèves passant au second plan.

En appliquant les méthodes de management du privé, l'autonomie a pour but de faire des économies.

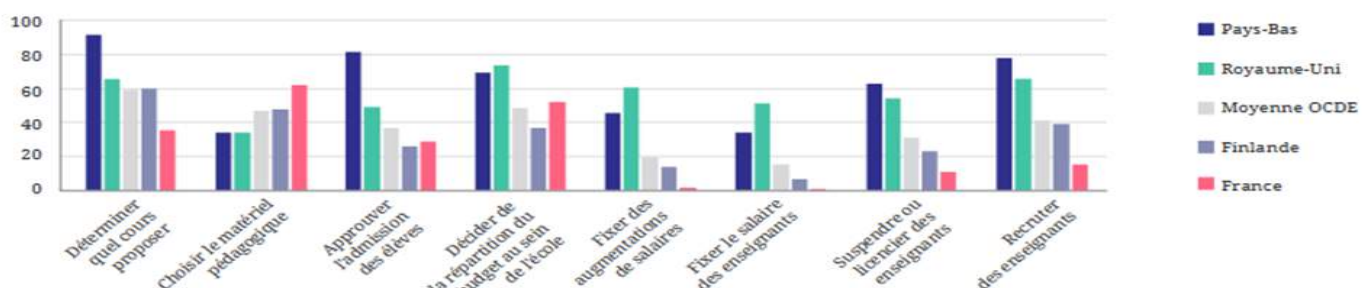
Enfin l'autonomie c'est aussi et surtout la possibilité qui est donnée aux chefs d'établissements de recruter les professeurs mais également de les licencier et les remplacer s'ils « ne font pas l'affaire ». Avec la crise de recrutement actuel, le risque est grand de laisser des classes sans enseignant.

Le programme de certains candidats prévoit une part plus ou moins importante d'autonomie dans leur programme. L'autonomie sera dans les mois à venir un enjeu important pour l'école et ses personnels.

En France, l'attachement du public à un système éducatif national demeure très fort et la FSU et ses syndicats continueront à peser avec les personnels pour qu'il soit préservé et toujours plus ambitieux pour la réussite de tous les élèves.



PART EN POURCENTAGE DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DÉCLARANT PARTICIPER À LA DÉCISION SELON LES PAYS



SOURCE : OCDE, TALIS 2013, in Regards sur l'éducation 2016
NOTE DE LECTURE : En comparaison OCDE, les chefs d'établissement en France sont faiblement décideurs en matière de RH, de public et de pédagogie

Mouvement Inter Académique PEGC 2017

Le Groupe de Travail mixte ministériel sur le mvt inter des Pegc s'est tenu le 8 mars 2017.

Cette année, la présentation du mouvement inter en groupe de travail faisait apparaître 4 refus sur les 9 demandes de mutation. Les représentants SNUipp-FSU sont intervenus avec insistance pour dénoncer ces refus, rappelant le nombre faible de demandes et le nombre important de postes rendus lors des départs en retraite des PEGC. L'administration a reconnu le bien fondé de ces arguments. Elle s'est engagée lors de la séance, d'une part à recontacter les académies refusant les entrées, d'autre part à anticiper pour les années à venir en étudiant la situation des corps PEGC à part du calibrage d'entrées dans les académies.

2 heures après la fin du GT, le bureau des affectations et des mutations des personnels du second degré nous adressait un message annonçant une possibilité de mutation supplémentaire.

Petite victoire des représentants FSU au GT inter qui permet à une collègue de plus d'obtenir satisfaction...



**Déclaration SNUipp/SNES/SNEP- FSU
À l'entrée du GT ministériel**

Madame la Ministre de l'Éducation Nationale,

L'année dernière au niveau national, 6 collègues PEGC ont déposé une demande de participation au mouvement inter académique. Ce nombre restreint de demandes n'a cependant pas permis à 3 d'entre eux d'obtenir une mutation. Si l'on considère les faits, au regard du nombre non négligeable de postes libérés chaque année par les PEGC suite à départ en retraite, le nombre de mutations restait encore très marginal.

C'est aussi la conséquence de l'extinction des corps PEGC arrêtée en 1986. Aujourd'hui, il ne reste que 1 543 PEGC en activité dont la moyenne d'âge est supérieure à 59 ans.

C'est notamment pour ces raisons, que nos élus SNUipp, SNES, SNEP-FSU sont à nouveau intervenus en début d'année dans les CAP académiques pour vous rappeler, Madame la Ministre, notre exigence de respect du droit à muter des collègues PEGC, à l'identique de celui de tout enseignant fonctionnaire de la catégorie A.

Cette année encore, les documents papier remis ne donnent pas les renseignements concernant les académies d'origine de certains collègues. Les documents sur Aïdop laissent supposer qu'il y aurait 1 réintégration. Sur cette base, 9 collègues ont demandé à participer au mouvement inter. Parmi eux, 5 candidatures obtiendraient satisfaction sur leur vœu.

4 collègues n'obtiendraient donc pas satisfaction, soit près de la moitié, ce qui au regard du peu de candidatures dans les corps académiques PEGC, porte une réelle atteinte au droit à mutation de ces collègues, qui, pour la majorité d'entre eux, ont une ancienneté dans le poste importante.

C'est pourquoi, nous souhaitons attirer votre attention sur le cas de ces collègues qui sollicitent Paris, Montpellier, La Réunion, Limoges et Versailles et nous demandons à Madame la Ministre de l'Éducation Nationale, de bien vouloir porter un regard particulièrement bienveillant sur leur demande pour leur permettre d'obtenir également satisfaction.

Modifications temps partiel thérapeutique

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 publiée au JORF n°0017 du 20 janvier 2017 sur le compte personnel d'activité (CPA). Elle modifie de façon importante des dispositions existantes et en crée de nouvelles concernant le temps partiel thérapeutique, le reclassement et l'incapacité temporaire imputable au service qui sont entrées en vigueur au 21 janvier 2017.

Des décrets devraient prochainement apporter des précisions (voir le prochain « Les PEGC, le collègue »).

L'octroi d'un temps partiel thérapeutique est cependant important à connaître dès maintenant :

Modification de l'article 34 bis de la loi 84-16 du 11/01/1984

La condition de maintien de **6 mois au minimum** en congé maladie, CLM ou CLD, pour avoir droit à un temps partiel thérapeutique, **est supprimée.**

Désormais, afin d'obtenir un temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire présente une demande d'autorisation accompagnée d'un certificat médical favorable de son médecin traitant. Le médecin agréé est saisi du dossier. Si les avis des deux médecins concordent, le temps partiel thérapeutique est accordé. Sinon, le comité médical ou la commission de réforme sont saisis.

SE SYNDIQUER ?



Evolution de la Fonction Publique

Pour le CESE (Conseil Economique Social et Environnemental), dans les 3 versants de la FP : « Les principes d'égalité, d'indépendance, de responsabilité et d'emploi statutaire des fonctionnaires apparaissent de nature à apporter des garanties indispensables, face à une société de plus en plus complexe, fracturée et individualiste. »

Comme l'ensemble de la société, la Fonction Publique est confrontée à certaines mutations. Les besoins d'évolution de ses domaines d'intervention, de ses principes d'organisation, et de fonctionnement, constituent donc des enjeux politiques de première importance.

Afin d'identifier les pistes d'avenir pour la FP, le CESE, en réponse à une demande du premier ministre, a émis un avis après 2 mois d'auditions et de concertation.



Le CESE juge essentielle la Fonction Publique.

Le CESE préconise vivement que ces transformations conduisent à une politique de ressources humaines dynamique et innovante, un dialogue social et une concertation citoyenne solides. Sur de telles bases, la FSU aura toute sa place autour de la table des négociations, si elle a réellement lieu en cette période électorale très incertaine.

La FSU interpelle les candidat-es (suite page 1)

Cette incroyable capacité d'engagement de ses personnels, cette adaptabilité inscrite dans l'ADN de la Fonction publique et sa capacité à assurer la permanence et la continuité du service public, en font un levier essentiel pour toute la société pour relever les défis comme les besoins nouveaux. Et ils ne manquent pas : emploi, petite enfance, vieillissement, dépendance, crise économique, environnementale et climatique, santé, éducation, recherche, culture, mutations technologiques et numériques...

Pour développer l'économie de notre pays et retrouver une croissance, la Fonction publique est indispensable. Comment espérer en effet cela sans pouvoir compter sur une formation qualifiante et de haut niveau, sans le développement de la recherche mais aussi sans les investissements des collectivités locales (aujourd'hui 76% des équipements sont réalisés par les collectivités locales, investissements indispensables à l'implantation et à l'activité des entreprises) ?

Dans un récent courrier adressé à toutes et tous les agents de la Fonction publique, la FSU a réaffirmé que c'est « grâce au travail et à l'engagement quotidiens de chacun et chacune des plus de cinq millions d'agent-es de la Fonction publique » que « l'accès aux droits élémentaires était effectif pour toutes et tous les citoyen-es sur l'ensemble du territoire. Et que de cet engagement les agent-es pouvaient être fières ».



Les principales recommandations du CESE :

- ◆ Favoriser l'adaptation de la FP aux attentes de la société (besoins sociaux, transformation numérique demande de proximité, de simplification, de réactivité...).
- ◆ Valider les principes fondateurs de la FP, dont le principe statutaire.
- ◆ Conduire un travail de fond sur ses missions et déterminer les moyens consacrés à leur exécution.

La FSU tient à le redire à un moment où la Fonction publique fait débat. Certains programmes inscrivant prioritairement la réduction du nombre d'agents et la limitation des services offerts aux usagers, ne manquent pas de nous inquiéter. Les agents doivent connaître l'avenir qui leur est promis par les uns et les autres.

La Fonction publique doit rester un atout essentiel pour le pays, voire pour l'Europe, et pour la cohésion de la société et cela à un moment où les crises, les doutes et les replis menacent l'organisation sociale.

Et c'est sans doute parce qu'ils ont conscience de la richesse que cela représente pour eux que l'ensemble des citoyens est très attaché aux services publics.

Vous l'aurez compris, la FSU est également très attachée à la Fonction publique et au modèle qui la structure.

Soucieuse de la défendre et de permettre les évolutions nécessaires, nous avons décidé de nous adresser aux candidats à l'élection présidentielle – excepté au Front National considérant que son programme remet en cause les valeurs de la République et la démocratie – pour leur faire connaître notre analyse et nos propositions. Nous souhaitons également connaître votre programme pour la Fonction publique et ses agents.

Nous restons à votre disposition pour tout échange que vous jugerez utile.

(Contacts

au siège national

Secteur national PEGC - collège :
Elisabeth Rouet, Odile Marchal,
Bruno Laulan, René Maurin.

dans votre académie

Aix - Marseille

Roland Conti, SNUipp
478 bd Winston Churchill
13300 Salon de Provence
Tél : 04.90.56.94.08
roland.conti@orange.fr

Amiens

SNUipp
11, rue du Morvan
BP 80831 60008 Beauvais Cedex
Tél : 03.44.05.02.20

Besançon

SNUipp
4b rue Léonard de Vinci
25000 BESANÇON
Tél : 03.81.81.20.84

Bordeaux

Bruno Laulan,
1, rue Chadenat
33240 Saint Genès de Fronsac
Tél : 05.57.84.75.46
bruno.laulan@laposte.net

Caen

SNUipp
206, rue St Jean
BP 53025 - 14017 Caen cedex 2
Tél : 02.31.72.29.25

Clermont-Ferrand

Roland Lebeau SNUipp 63
Maison du peuple
29, rue Gabriel Péri
63000 Clermont Ferrand
Tél : 04.73.31.43.72

Corse

Jean-Marie Bosredon, SNUipp
4, place Vincetti
20200 Bastia
Tél : 04.95.31.33.31
j.bosredon@laposte.net

Créteil

Marc Brulé, Danielle Blin
SNUipp Bourse du travail
1, place de la libération

- **Adresse :** 128 boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS
- **téléphone :** 01.40.79.50.75
- **e-mail :** college@snuipp.fr

93016 Bobigny
Tél MB : 06.10.07.05.17
Tél DB : 06.78.67.17.70
brulema@free.fr
dublin0007v@noos.fr

Dijon

SNUipp
45, Rue Parmentier
21000 Dijon
Tél : 03.80.73.57.17

Grenoble

SNUipp
Maison des syndicats
17, rue Bizet 26000 Valence
Tél : 04.75.56.77.77

Lille

Philippe Rudant, SNUipp-FSU
Nouvelle Bourse du Travail
276 Boulevard de l'Usine
59800 Lille
Tél : 03.20.51.29.80
philrudant@hotmail.com

Limoges

SNUipp
542 Maison des associations
Quartier de Braconne
23000 Guéret
Tél : 05.55.41.04.81

Lyon

SNUipp
12, rue de la Tourette
69001 Lyon
Tél : 04.78.27.41.50

Montpellier

SNUipp
Nouvelle maison des syndicats
474, Allée Henri II de montmore
34000 Montpellier
Tél : 04.67.15.00.15

Nancy - Metz

Elisabeth Rouet, SNUipp
3, rue Gambetta - 57000 Metz
Tél : 06 80 63 36 30
e.rouet@orange.fr

Nantes

Patrice Macé
Lieu dit Le Bas Fay
49410 Le Mesnil en vallée
Tél : 02.41.78.91.96
mace.pouron@sfr.fr

Nice

Gisèle Psaute
15, rue des Doriers
06480 La Colle sur Loup
Tél : 04.93.32.74.08
gisele@psaute.com

Orléans - Tours

SNUipp
BP 836
5, rue A. Gerbault
41008 Blois cedex
Tél : 02.54.42.28.30

Paris

SNUipp,
40 rue de Tourville
75020 Paris
Tél : 01.44.62.70.01

Poitiers

SNUipp
8, Rue Joseph Cugnot
79000 Niort
Tél : 05.49.73.12.52

Reims

Dominique Royer,
8, rue Gérard de Nerval
51100 Reims
Tél : 03.26.50.29.29
dominique-royer@orange.fr

Rennes

Odile Marchal, SNUipp
2, rue général Dubail
56100 LORIENT
Tél : 02.97.21.03.41
marieodile.marchal@neuf.fr

La Réunion

SNUipp
4 ter, rue Cure BP 279
97494 Ste Clotilde cedex
Tél : 02.62.28.99.40

Rouen

SNUipp
6 bis, rue de Pannette
27018 Evreux cedex
Tél : 02.32.33.58.51

Strasbourg

SNUipp
10, rue de Lausanne
67000 Strasbourg
Tél : 03.90.22.13.15

Toulouse

SNUipp
52, rue Jacques Babinet
31100 Toulouse
Tél : 05.61.43.60.62
chrisbonnays@yahoo.fr

Versailles

SNUipp
Maison des syndicats
26, rue F. Combes
95014 Cergy cedex
Tél : 01.46.32.39.03
Nouvelle Calédonie
SNUipp, BP 9555
98807 Nouméa
Tél : 006.87.28.59.15

Guadeloupe

SNUipp
BP 91
97005 Pointe à Pitre
Tél : 05.90.21.66.40

Martinique

SNUipp
Cité Bon Air Bt B
97200 Fort de France
Tel. : 05.96.63.75.07

Guyane

SNUipp
Le Mont Lucas
Bt G n° C37
97300 Cayenne
Tél : 05.94.30.89.84

Etranger

Bruno Laulan, SNUipp
128, bd Auguste Blanqui
75013 Paris
Tél : 01.40.79.50.75

3 POSSIBILITES

pour se syndiquer :

- contacter son SA
- adresser le talon complété
- en ligne :

https://adherer.snuipp.fr/**

** correspond au n° de
votre département

Demande de bulletin d'adhésion au SNUipp-FSU

Syndicat National Unitaire des Instituteurs, professeurs des écoles et PEGC

Nom : Prénom :

Adresse personnelle :

Code postal : VILLE :

Mail : Téléphone :

Collège d'exercice :

Code postal : VILLE :

Demande à retourner à : Secteur PEGC - SNUipp - 128 Boulevard Blanqui - 75013 Paris

Les Pegc . Le Collège

SNUipp/FSU 128, Boulevard Blanqui 75013 Paris - Téléphone : 01 40 79 50 75

Courriel : college@snuipp.fr - Dir. de publication : René Maurin - Imprimerie

Rivaton - Villepinte - 93420 - N° CPPAP 0318 S 05219 - N° ISSN 1290-0672 - prix du n° : 1 €



Grilles indiciaires PEGC

Salaires en net approché (zone 3)						
Echelon	Indice actuel	janv-17	janv-18	janv-19	janv-20	
6						3 049 €
5	2 965 €	2 975 €	2 983 €	3 003 €	3 003 €	2 993 €
4	2 806 €	2 817 €	2 824 €	2 841 €	2 841 €	2 832 €
3	2 632 €	2 643 €	2 650 €	2 660 €	2 660 €	2 651 €
2	2 515 €	2 504 €	2 510 €	2 502 €	2 502 €	2 494 €
1	2 318 €	2 308 €	2 314 €	2 306 €	2 306 €	2 298 €

Salaires en net approché (zone 3)						
Echelon	Indice actuel	janv-17	janv-18	janv-19	janv-20	
6	2 492 €	2 481 €	2 488 €	2 479 €	2 479 €	2 471 €
5	2 318 €	2 308 €	2 314 €	2 306 €	2 306 €	2 298 €
4	2 041 €	2 032 €	2 038 €	2 031 €	2 031 €	2 024 €
3	1 931 €	1 923 €	1 928 €	1 922 €	1 922 €	1 915 €
2	1 822 €	1 814 €	1 819 €	1 812 €	1 812 €	1 806 €
1	1 731 €	1 723 €	1 728 €	1 722 €	1 722 €	1 716 €

Salaires en net approché (zone 3)						
Echelon	Indice actuel	janv-17	janv-18	janv-19	janv-20	
11	2 045 €	2 036 €	2 042 €	2 035 €	2 035 €	2 028 €
10	1 935 €	1 927 €	1 932 €	1 925 €	1 925 €	1 919 €
9	1 825 €	1 817 €	1 822 €	1 816 €	1 816 €	1 810 €
8	1 734 €	1 727 €	1 732 €	1 726 €	1 726 €	1 720 €
7	1 644 €	1 636 €	1 641 €	1 635 €	1 635 €	1 630 €
6	1 572 €	1 565 €	1 569 €	1 564 €	1 564 €	1 558 €

Durée des échelons et point d'indice : situation actuelle et future pour les PEGC							
Echelon	rythme d'avancement actuel	Indice actuel	janv-17	janv-18	janv-19	janv-20	rythme d'avancement sept 17
6						821	
5		783	793	798	806	806	3
4	4	741	751	756	763	763	2,5
3	4	695	705	710	715	715	2,5
2	3,5	664	668	673	673	673	2,5
1	2	612	616	621	621	621	1

Durée des échelons et point d'indice : situation actuelle et future pour les PEGC							
Echelon	rythme d'avancement actuel	Indice actuel	janv-17	janv-18	janv-19	janv-20	rythme d'avancement sept 17
6		658	662	667	667	667	
5	3	612	616	621	621	621	3
4	3	539	543	548	548	548	3
3	3	510	514	519	519	519	3
2	3	481	485	490	490	490	3
1	2	457	461	466	466	466	2

Durée des échelons et point d'indice : situation actuelle et future pour les PEGC							
Echelon	rythme d'avancement actuel	Indice actuel	janv-17	janv-18	janv-19	janv-20	rythme d'avancement sept 17
11		540	544	549	549	549	
10		511	515	520	520	520	3,5
9	Grand choix	482	486	491	491	491	3,5
8	Choix Ancien	458	462	467	467	467	3,5
7	Choix Ancien	434	438	443	443	443	3
6		415	419	424	424	424	3

Base : valeur du point d'indice actuelle jusqu' en janvier 2018 et valeur prévue en février 2017.
La hausse des cotisations retraites chaque 1er janvier jusqu'en 2020 est intégrée au calcul.

PPCR Projections accélérations de carrières et gains salariaux.

Le secteur national SNUipp-PEGC a réalisé de nombreuses projections en s'appuyant toujours sur des situations concrètes de collègues PEGC afin d'évaluer les accélérations de carrières et les gains salariaux qui découlent du PPCR. En cette période préélectorale, il y a nécessité à rester attentif à l'éventuelle évolution de l'âge légal de départ à la retraite, et à la pérennisation de ce PPCR. Pour les projections effectuées, les bases retenues ont été celles en vigueur à ce jour (retraite à 62 ans et transpositions du PPCR jusqu'en 2020).

Contactez le SNUipp national secteur PEGC pour une estimation de votre situation.

college@snuipp.fr ou 01 40 79 50 75

Consulter le site du SNUipp : http://www.snuipp.fr/IMG/pdf/Fiche_site_PEGC_151216-1.pdf

Cas N°1 : collègue PEGC née le 18/04/1959 - CI Ex 4° échelon au 01/05/2015

Avec l'ancien système	
Echelon	5
Indice	783
Date d'obtention	01/05/2019

Avec les nouvelles carrières	
Echelon	5
Indice	793
Date d'obtention	01/11/2017
Echelon	6
Indice	821
Date d'obtention	01/11/2020

Incidences	
Gain financier par mois	~ 22 €
Gain temps	18 mois
Gain financier par mois	~ 101 €

Gain financier total ~ 8 000 €

Au 01/11/2020, cette collègue (âgé de 61 ans 6 mois) aura gagné 18 mois sur le déroulement de sa carrière lors du passage au 5° échelon, aura obtenu le 6° échelon de la CL Ex. Le gain total sur cette période sera d'environ 8 000 €.

Cas N°2 : collègue PEGC né le 16/01/1958 - CI Ex 4° échelon au 01/09/2013

Avec l'ancien système	
Echelon	5
Indice	783
Date d'obtention	01/09/2017

Avec les nouvelles carrières	
Echelon	5
Indice	793
Date d'obtention	01/09/2017
Echelon	6
Indice	821
Date d'obtention	01/09/2020

Incidences	
Gain financier par mois	~ 22 €
Gain temps	22 mois

Gain financier total ~ 600 €

Au 01/09/2020, ce collègue (âgé de 62 ans 7 mois) aura gagné 22 mois sur le déroulement de sa carrière lors du passage au 5° échelon, n'aura pas obtenu le 6° échelon de la CL Ex. Le gain total sur cette période sera d'environ 600 €.

Synthèse :

L'accès au 6^{ème} échelon de la CE (indice 821) ne sera accessible qu'à une minorité.

Les PEGC qui auront atteint le 5^{ème} échelon de la Classe Exceptionnelle à compter du 01/09/2017 ne pourront pas (à quelques exceptions près), accéder au 6^{ème} échelon en janvier 2020, du fait de leur départ éventuel en retraite avant cette date.



Les élus SNUipp-SNES-SNEP/FSU ont fait une déclaration lors de la CAPA de début d'année demandant aux recteurs (trices) de ne pas envisager d'avis défavorable en classe normale et classe exceptionnelle, afin d'attribuer la totalité des possibilités de promotions de grades allouées par les ratios nationaux de 2017.