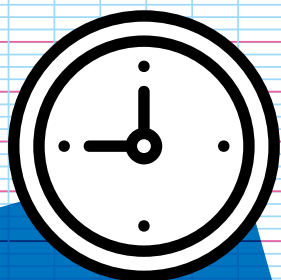


CE QU'IL FAUT SAVOIR

# SUR VOTRE CARRIÈRE ET POUR VOS DROITS

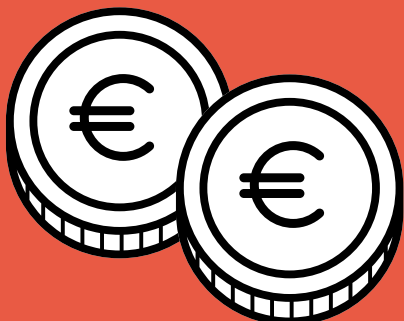


du temps

de la  
confiance



des moyens



**A**ugmenter les salaires, revaloriser vraiment les carrières sont des exigences partagées par l'ensemble de la profession. Ce sont des revendications prioritaires pour le SNUipp-FSU. L'augmentation insuffisante de la valeur du point d'indice de 1,2% d'ici février 2017, l'ISAE portée à 1200 € dès septembre montrent que l'action syndicale menée par le SNUipp-FSU a permis des avancées. Si la revalorisation prévue des grilles indiciaires d'ici 2020 est minime, la garantie pour chacun d'accéder à terme à la hors classe est un acquis pour la profession.

Pour autant, après des années de perte de pouvoir d'achat, le compte n'y est toujours pas. C'est un véritable plan de rattrapage qui est nécessaire aujourd'hui.

Par ailleurs, pour améliorer des conditions de travail fortement dégradées, le SNUipp-FSU revendique des mesures d'ampleur. Très clairement, des moyens, du temps et de la confiance sont aujourd'hui incontournables si l'on veut permettre la réussite de tous nos élèves.

Enfin, connaître ses droits pour les faire respecter est essentiel. Nous vous proposons donc de faire le point dans ce numéro spécial de *Fenêtres sur cours* avec notamment toutes les nouveautés de l'année : nouvelles indemnités, nouvelles grilles de salaires en 2017, etc.

Mais il s'agit aussi pour le SNUipp-FSU de présenter ses propositions pour qu'enfin notre profession soit reconnue, respectée et revalorisée à la hauteur de son engagement pour les élèves et le service public d'éducation.

**Bonne lecture.**

# QUELLE EST MA

- Les enseignants des écoles, comme l'ensemble des fonctionnaires, sont rémunérés en fonction de leur corps (professeur des écoles ou instituteur), de leur grade (classe normale ou hors classe) et de leur échelon qui correspond à un nombre de points d'indice.
- La valeur de ce point d'indice, fixée par l'État, a été gelée de juillet 2010 à juillet 2016. Suite aux mobilisations dans la Fonction publique, un premier mais faible dégel de 0,6% a porté sa valeur à 4,66€ brut au 1<sup>er</sup> juillet 2016 puis la portera à 4,69€ au 1<sup>er</sup> février 2017.

Ces tableaux donnent une valeur approchée de votre salaire, arrondie à l'euro. Peuvent s'ajouter à ce montant du fait de la diversité des situations : le supplément familial de traitement, des indemnités ou être déduite la cotisation MGEN pour ses adhérents... (en détails page 5)

## NOUVEAU

Attention, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, nos grilles de salaires changeront.

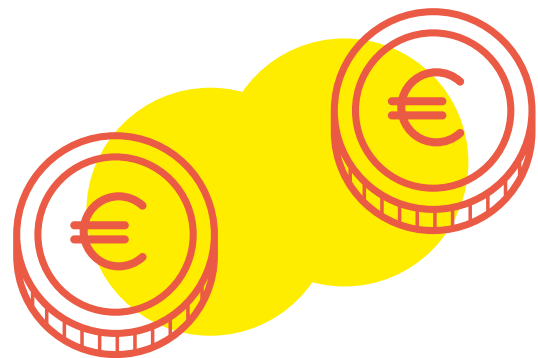
## En 2016

### PROFESSEUR DES ÉCOLES CLASSE NORMALE (AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016)

ÉCHELON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	349	376	432	445	458	467	495	531	567	612	658
Brut approché	1626	1751	2 012	2 073	2 133	2 175	2 306	2 473	2 641	2 851	3 065
Net approché zone 3	1322	1424	1 636	1 685	1 734	1 769	1 875	2 011	2 147	2 318	2 492
Net approché zone 2	1336	1439	1 653	1 703	1 753	1 787	1 894	2 032	2 170	2 342	2 518
Net approché zone 1	1364	1469	1 688	1 739	1 790	1 825	1 934	2 075	2 216	2 391	2 571

### PROFESSEURS DES ÉCOLES HORS CLASSE (AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016)

ÉCHELON	4	5	6	7
Indice	642	695	741	783
Brut approché	2 990 €	3 237 €	3 452 €	3 647 €
Net approché zone 3	2 431 €	2 632 €	2 806 €	2 965 €
Net approché zone 2	2 457 €	2 660 €	2 836 €	2 997 €
Net approché zone 1	2 509 €	2 716 €	2 895 €	3 060 €



### INSTITUTEURS (AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016)

Indice	341	357	366	373	383	390	399	420	441	469	515
Brut approché	1588	1663	1705	1737	1784	1817	1859	1956	2054	2185	2399
Net approché zone 3	1291	1352	1386	1413	1450	1477	1511	1591	1670	1776	1950
Net approché zone 2	1305	1366	1401	1428	1466	1493	1527	1607	1688	1795	1971
Net approché zone 1	1332	1395	1430	1457	1497	1524	1559	1641	1723	1833	2012

# RÉMUNÉRATION ?

## En 2017

### AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017, REVALORISATION DES GRILLES DE SALAIRE ET HAUSSE DE LA COTISATION RETRAITE :

Dès janvier 2017, les mesures du protocole PPCR (voir « L'INFO » en bas de page) s'appliqueront. Cela se traduira par de nouvelles grilles de salaires revalorisées de 6 à 11 points en fonction des échelons.

Cette revalorisation comprend un début d'intégration de l'ISAE dans le salaire. Cela se matérialisera par une hausse de 4 points d'indice, compensée par l'apparition d'une ligne de retenue sur la feuille de paye intitulée « *transfert prime-points* ».

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, suite aux réformes des retraites de 2010 et 2014, le taux de cotisation retraite augmentera de 0,35 point et passera à 10,29% du salaire brut, neutralisant une partie de la revalorisation.

### EN FÉVRIER, REVALORISATION DU POINT D'INDICE

La valeur du point d'indice sera revalorisée de 0,6% au 1<sup>er</sup> février 2017, augmentant d'autant le traitement brut indiciaire.

### PROFESSEURS DES ÉCOLES CLASSE NORMALE (AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2017)

ÉCHELON	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	383	440	453	466	478	506	542	578	620	664
Brut approché	1795	2062	2123	2184	2240	2371	2540	2709	2905	3112
Net approché zone 3	1439	1655	1705	1754	1799	1906	2042	2179	2338	2505
Net approché zone 2	1454	1673	1723	1773	1819	1926	2064	2202	2363	2532
Net approché zone 1	1485	1709	1759	1810	1857	1967	2108	2249	2413	2585

### PROFESSEURS DES ÉCOLES HORS CLASSE (AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2017)

ÉCHELON	4	5	6	7
Indice	652	705	751	793
Brut approché	3055	3304	3519	3716
Net approché zone 3	2459	2660	2835	2994
Net approché zone 2	2486	2689	2865	3026
Net approché zone 1	2538	2746	2926	3090

### INSTITUTEURS

La hauteur de la revalorisation de la grille des instituteurs et institutrices pour janvier 2017 était toujours en discussion entre le ministère et les organisations syndicales lors de l'impression de ce document. Elle est disponible en ligne sur notre site [www.snuipp.fr](http://www.snuipp.fr)



#### REVALORISER VRAIMENT LES SALAIRES : UNE URGENCE

Depuis 1998, le coût de la vie a augmenté deux fois plus vite que les salaires des enseignants.

Et de 2010 à 2016, le gel du point d'indice, conjugué à une hausse continue des cotisations retraite, a accentué cette baisse de pouvoir d'achat se traduisant par une perte de plus de 15%.

Si une légère augmentation a été obtenue suite aux mobilisations dans la Fonction publique, elle reste insuffisante et ne couvre pas les pertes accumulées. Le SNUipp, avec la FSU, revendique un véritable plan de rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

#### INFO

#### PPCR, C'EST QUOI DONC ?

L'application du protocole d'accord PPCR "Parcours professionnels, carrières rémunérations" aux carrières enseignantes va revaloriser les grilles de salaire par étapes de 2017 à 2020. Cela va également modifier le rythme de déroulement des carrières en instaurant un rythme presque unique (voir page 7) et garantir une automaticité de passage à la hors classe après un certain nombre d'années passées dans le 11e échelon de la classe normale. Enfin, il est prévu la création d'un 3e grade auquel le SNUipp-FSU est opposé. Ce grade, la classe exceptionnelle, ne sera accessible qu'à seulement 10% de la profession et privilégiera certaines fonctions (voir page 4).

## QUELLES SONT LES INDEMNITÉS ? QUI LES PERÇOIT ?

### L'ISAE : QUI, QUAND, COMMENT ?

■ L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) est versée :

- aux enseignants du premier degré exerçant dans les écoles maternelles et élémentaires (y compris ULIS, maîtres E et G, psychologues scolaires, directeurs, remplaçants),
- aux enseignants du premier degré exerçant dans les établissements ou services de santé ou médico-sociaux (y compris les directeurs d'établissements spécialisés)
- aux professeurs des écoles stagiaires.

■ Elle reste liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction; par conséquent elle est proratisée en cas de temps partiel, d'exercice partagé entre une école y ouvrant droit et un établissement n'y ouvrant pas droit.

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

■ Elle passe de 400 à 1200 € annuels brut, et sera dorénavant versée chaque mois (86,19 € net) aux personnels concernés. Une partie sera intégrée dans le salaire (voir pages 2/3).

### LES INDEMNITÉS MENSUELLES LIÉES À DES FONCTIONS PARTICULIÈRES

- Indemnité éducation prioritaire: 144 € brut en REP, 192 € en REP+
- Conseillers pédagogiques: 83 € + 27 points de NBI : 210 €
- Maîtres formateurs « accueillant des stagiaires » : 173 €
- Direction d'école : voir page 10



#### REVALORISATION POUR TOUTES ET TOUS

L'augmentation de l'ISAE est le fruit de la mobilisation des personnels avec le SNUipp-FSU. Ce n'est que la juste reconnaissance de notre investissement professionnel. Le SNUipp-FSU continue d'exiger que cette indemnité soit totalement intégrée au traitement indiciaire pour être prise en compte dans le calcul de la pension de retraite. Par ailleurs, des personnels ont été oubliés : enseignants exerçant dans le second degré (ULIS collège et lycée, SEGPA, EREA...), dans l'administration pénitentiaire, mais aussi les enseignants référents, les conseillers pédagogiques, les animateurs TICE, les coordonnateurs REP, les PEMF qui ne la touchent que partiellement... Des discussions ont eu lieu en juillet pour certaines catégories notamment dans l'ASH aboutissant à une révision des régimes indemnitaires. Par exemple, en SEGPA, les heures de coordination et de synthèse seraient remplacées par une indemnité versée à tous, qui, bien que protectrice car moins aléatoire, entraînerait une perte de rémunération pour certains dénoncée par le SNUipp-FSU. Une indemnité de mission particulière pour les référents handicaps et les enseignants ressources, d'un montant annuel de 1250€, sera créée. Voir « Les indemnités dans l'ASH ».

### LES INDEMNITÉS MENSUELLES DANS L'ASH

Des discussions sont actuellement en cours et des évolutions attendues (voir notre site : <http://www.snuipp.fr/Oublies-de-la-revalorisation-les>). Nous publions ci-dessous les indemnités encore en vigueur dans l'ASH :

- Enseignants spécialisés référents : 147 € (si titulaires d'un CAPA-SH)
- Enseignants spécialisés en ULIS école : 27 points de NBI : 126 €
- Enseignants spécialisés Segpa/Erea/Ulis 2nd degré\* : 199 € (si titulaires d'un CAPA-SH)
- Enseignants spécialisés médico-social, RASED, psychologue de l'Éducation nationale : 69,5 € (si titulaires d'un CAPA-SH ou DEPS pour les psychologues)

\* + heures de coordination et de synthèse : 73 € pour 1h/hebdo, 146 pour 2h.  
Le ministère souhaite les remplacer par une indemnité forfaitaire dont le montant est toujours en discussion.

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

Elle est versée aux enseignants titulaires remplaçants

- moins de 10 km : 15,29 € par jour
- de 10 à 19 km : 19,90 € par jour
- de 20 km à 29 km : 24,52 € par jour
- de 30 à 39 km : 28,79 € par jour
- de 40 à 49 km : 34,19 € par jour
- de 50 à 59 km : 39,65 € par jour
- de 60 à 80 km : 45,38 € par jour
- par tranche de 20 km en plus : 6,77 €

**ATTENTION :** Pour des remplacements successifs sur le même poste qui couvrent l'ensemble de l'année scolaire (plusieurs ordres de missions), seule la dernière période s'étendant jusqu'à la fin de l'année scolaire ne donne pas lieu à versement de l'ISSR. Elle peut en revanche ouvrir droit aux indemnités de déplacement et de repas (décret n°2006-781 du 3 juillet 2006). Prendre contact avec la section départementale du SNUipp-FSU en cas de difficulté.

### FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS

Suite à l'intervention du SNUipp-FSU, le ministère a publié la circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016 qui apporte des précisions sur les modalités de remboursement des frais de déplacements. Tout déplacement dans l'exercice des fonctions (CPC, PEMF, RASED...), lors d'un stage de formation/animation pédagogique doit être défrayé, qu'il y ait ordre de mission ou non. Les enseignants en service partagé et les remplaçants affectés à l'année doivent être indemnisés de leurs frais de déplacement et parfois de leurs frais de repas. Pour prétendre aux remboursements, il faut se déplacer hors de la commune de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.



#### POUR DE NOUVEAUX DROITS

Le SNUipp-FSU demande que tous les enseignants amenés à se déplacer soient remboursés de l'intégralité de leurs frais réels, y compris lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel au sein d'une communauté urbaine ou d'une agglomération. Il demande aussi que le taux kilométrique gelé depuis 2008 soit revalorisé.

# BIEN LIRE SA FICHE DE PAÏE

## TRAITEMENT BRUT, SALAIRE NET :

Le traitement brut est obtenu en multipliant le nombre de points d'indice lié à son échelon (voir ci-contre) par la valeur de ce point. Pour obtenir le salaire net, il faut ajouter certains éléments comme des indemnités (voir colonne « à payer ») et retrancher des cotisations et contributions (voir colonne « à déduire »).

## CONCRÈTEMENT...

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

### INFORMATIONS SUR LE SALAIRE (SUR 3 COLONNES) :

#### COLONNE « À PAYER » :

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

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

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

#### COLONNE « À DÉDUIRE » :

- PC : cotisation pension civile de retraite (de 9,94%. Elle passera à 10,29% au 1er janvier 2017)
- CSG : contribution sociale généralisée, pour assurer le financement de la Sécurité sociale (à hauteur de 7,5% sur 98,25% du traitement brut)
- CRDS : contribution au remboursement de la dette sociale (à hauteur de 0,5% sur 98,25% du traitement brut)
- RAFF : cotisation retraite additionnelle (5% sur toutes les indemnités qui s'ajoutent au traitement brut) plafonnée à 20% du traitement indiciaire
- Contribution de solidarité : en faveur des travailleurs privés d'emploi (à hauteur de 1% du salaire net)
- Pour les adhérents à la MGEN : Depuis le 01/01/2016, le calcul de la cotisation a changé. La nouvelle offre comporte des taux de cotisation différents par tranches d'âge et par niveau de remboursement.

**COLONNE « POUR INFORMATION » :**  
Cotisations patronales : à charge de l'employeur

### A NOTER :

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

## INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES


En fin de carrière, les enseignantes des écoles gagnent en moyenne 300 € de moins que leurs homologues masculins, notamment parce que les femmes touchent moins d'indemnités que les hommes. Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent les pénaliser : nature du poste occupé, rôle de la note, accès à la hors classe, incidence des interruptions liées à la naissance ou

à l'adoption, temps partiel... Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique instaure des processus de réflexion au sein des comités techniques pour affiner l'analyse et mettre en place des actions pour y remédier. Le SNUipp-FSU a engagé de son côté une étude approfondie sur ces questions importantes.

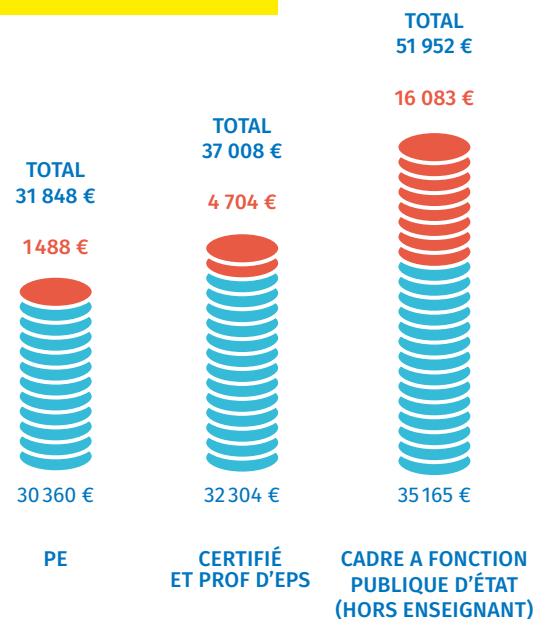
## UNE MÊME QUALIFICATION, UNE MÊME CONSIDÉRATION

Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré touchent en moyenne 5200 € de moins annuellement que les professeurs certifiés. Cette différence de traitement s'explique pour un tiers par le montant des indemnités (ISOE supérieure à l'ISAE), un tiers par les heures supplémentaires effectuées dans le secondaire et un dernier tiers lié à la carrière ralentie des instituteurs devenus PE, ainsi qu'à l'accès très réduit à la hors-classe pour les PE pendant de nombreuses années. La généralisation du versement de l'indemnité ISAE à 1200 € à pratiquement tous les PE et l'augmentation des flux de passage à la hors classe va contribuer à réduire cet écart. Il reste cependant du chemin à parcourir. En effet actuellement 25,5% des certifiés sont à la hors classe contre 8,6% des PE.

Sources : Bilan social MEN 2014-2015, chiffres 2013 et Rapport de la Fonction Publique 2015, partie III

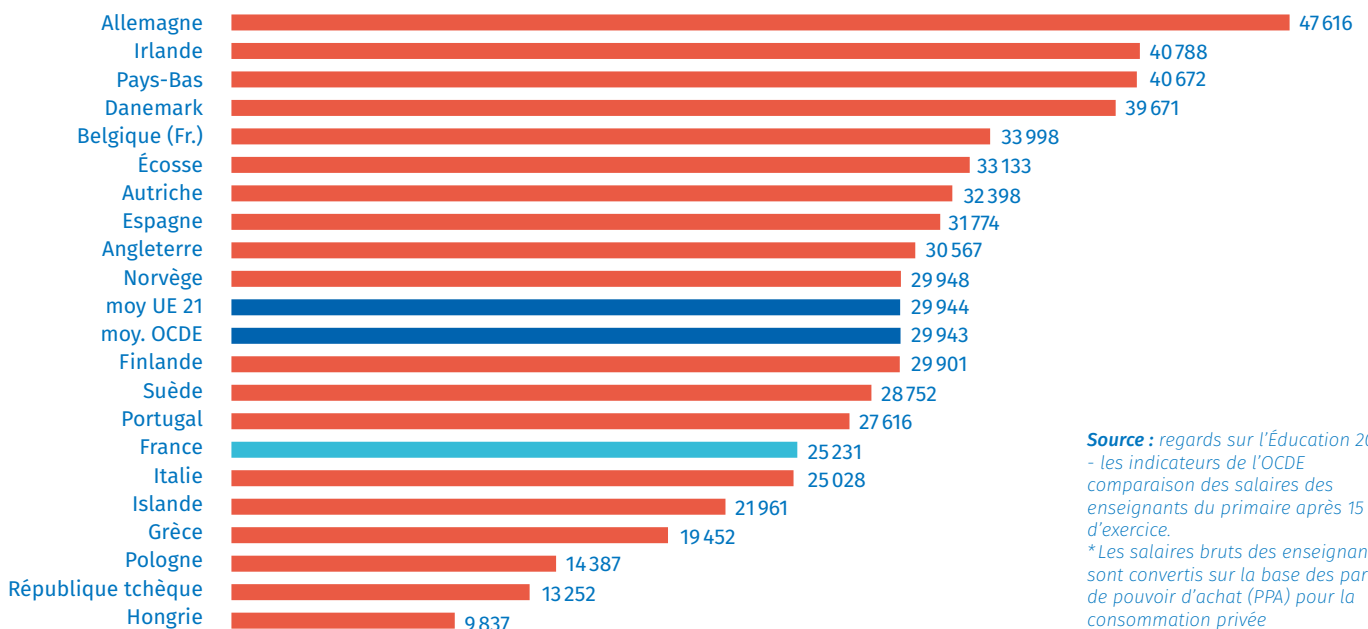
 Salaire moyen brut annuel sans prime

 Indemnités et heures sup



## LA FRANCE PAYE MAL SES ENSEIGNANTS

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



Source : regards sur l'Éducation 2015 - les indicateurs de l'OCDE comparaison des salaires des enseignants du primaire après 15 ans d'exercice.  
\*Les salaires bruts des enseignants sont convertis sur la base des parités de pouvoir d'achat (PPA) pour la consommation privée

## CHANGER D'ÉCHELON : LES PROMOTIONS, COMMENT ÇA MARCHE AUJOURD'HUI ?

### NOUVEAU

Attention, ce dispositif avec 3 rythmes d'avancement (grand choix, choix, ancienneté) vit sa dernière année. À partir de septembre 2017, l'avancement des enseignants sera totalement revu. L'inspection va également évoluer (voir p.8).

### QUAND EST-ON PROMOUVABLE, PROMU ?

Une promotion, c'est le passage à l'échelon supérieur. Le rythme des promotions est différent selon le corps, PE ou instit, et selon l'échelon. Pour être promu, il faut être promouvable. Pour être promouvable, il faut avoir une ancienneté suffisante, c'est-à-dire le nombre d'années requis dans l'échelon. Par exemple, pour être promouvable à l'échelon 8 du corps des PE, il faut une ancienneté minimale de 2 ans et demi dans l'échelon 7.

### PASSAGE À LA HORS CLASSE

Actuellement, tous les PE dès le 7<sup>e</sup> échelon sont promouvables à la hors classe. Afin de déterminer qui a accès à la hors classe, un tableau de classement est établi selon le barème suivant : échelon au 31/08/2017 x 2 + note au 31/12/2016 + points supplémentaires éventuels  
Points supplémentaires : exercer sur un poste de direction ou de conseiller pédagogique apporte 1 point, en éducation prioritaire l'exercice dans la même école durant 4 ans apporte 1 point si elle est classée REP, 2 points si elle est classée REP+.

Aucune demande n'est à déposer. Longtemps bloqué à 2%, le taux de promotion à la hors classe est passé à 5% à la rentrée 2016 (5,5% en 2017). Il permet à plus de collègues d'accéder à la hors classe mais le compte n'y est toujours pas. Les enseignants du second degré bénéficient d'un taux d'accès annuel de 7%. En 2013, 47% des enseignants du 1<sup>er</sup> degré partaient à la retraite en étant à la hors classe pour 82% dans le second degré.

### QUEL BARÈME POUR ÊTRE PROMU ?

Les personnels promouvables à un échelon donné sont classés, par l'administration, selon un barème départemental qui prend en compte l'AGS (ancienneté générale des services), la note d'inspection et éventuellement un correctif de note lorsque celle-ci est ancienne.

Seule une partie des promouvables sera promue :

- Parmi les promouvables au grand choix,

30% seront promus,

- Parmi les promouvables au choix, 5/7e seront promus,

- Tous les promouvables à l'ancienneté seront promus

L'ensemble des promotions de l'année scolaire est étudié en CAPD une fois par an, en fin d'année civile.

Pour savoir si je peux bénéficier d'une promotion, je m'adresse aux délégués du personnel de ma section départementale du SNUipp-FSU.

PROMOTION PE	GRAND CHOIX	CHOIX	ANCIENNETÉ
1 au 2	avancement automatique : 3 mois		
2 au 3	avancement automatique : 9 mois		
3 au 4	avancement automatique : 1 an		
4 au 5	2 ans		2 ans 6 mois
5 au 6	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 au 7	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7 au 8	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8 au 9	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9 au 10	3 ans	4 ans	5 ans
10 au 11	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

PROMOTION INSTIT	CHOIX	MI-CHOIX	ANCIENNETÉ
8 au 9	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans 6 mois
9 au 10	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
10 au 11	3 ans	4 ans	4 ans 6 mois

## RENTÉE 2017 : CE QUI VA CHANGER

Le ministère prévoit de nouvelles modalités d'avancement avec un rythme unique pour tous. Il y aura néanmoins deux moments d'accélération, lors des passages aux 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelons, pour 30 % des enseignants, maintenant ainsi une part de mérite que nous dénonçons. L'accès à la hors classe concernera par ailleurs tous les enseignants. Le ministère entend également permettre à une petite

minorité des PE (10 %) d'accéder à un nouveau grade, la classe exceptionnelle. Réserve à certaines fonctions (direction, exercice en éducation prioritaire...) mais aussi au titre d'une « valeur professionnelle », elle introduit le principe de deux carrières distinctes chez les PE. Le SNUipp-FSU dénonce cette rupture d'égalité et refuse l'idée qu'il y aurait des PE de « seconde zone ».



### LA HORS CLASSE ACCESSIBLE À TOUS

Le SNUipp-FSU revendique une carrière complète avec accès de tous à l'indice terminal de la hors classe. Il revendique un flux d'accès plus important qu'actuellement.

Le « PPCR » y répond en partie en garantissant le principe que chaque enseignant déroulera une carrière complète sur au moins deux grades (classe normale et hors classe). Mais le SNUipp-FSU sera vigilant à ce que tous les enseignants accèdent, à terme, à l'indice terminal de la hors classe (indice 821).

## INSPECTION

NOUVEAU

A priori, 2016 - 2017 sera la dernière année de fonctionnement de l'inspection sanctionnée par une note. Le ministère a ouvert des discussions sur une réforme de l'évaluation des enseignants pour la rentrée 2017.

## L'INSPECTION AUJOURD'HUI

Le statut de la Fonction publique prévoit l'évaluation de tous les fonctionnaires. Les enseignants des écoles sont notés par les IEN dont les visites doivent être annoncées.

Le rapport d'inspection doit être adressé dans un délai d'un mois à l'enseignant. Sa signature signifie simplement que l'enseignant en a pris connaissance. C'est le Directeur académique (DASEN) qui arrête la note sur proposition de l'IEN. Il peut exister dans les départements une grille de notation en fonction de l'échelon détenu. Cette note est ensuite utilisée dans certains barèmes comme les promotions.

## CE QUE PROPOSE LE MINISTÈRE :

Les mesures applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 seraient :

- des rendez-vous de carrière au nombre de 4 pour déterminer les bénéficiaires de la réduction d'une année au 6<sup>e</sup> échelon, les bénéficiaires de la réduction d'une année au 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale, l'accès à la hors classe et l'accès à la classe exceptionnelle.
- la mise en place d'un processus d'accompagnement prenant la forme de visites de l'IEN.

Le ministère annonce le maintien d'une inspection en classe suivi d'un entretien. Il serait basé sur l'observation de la séance mais aussi sur un bilan professionnel renseigné au préalable par l'enseignant (sorte d'auto-évaluation). Seraient évoqués aussi lors de l'entretien les projets de carrière : mobilité professionnelle dans l'Éducation nationale ou ailleurs, formation...



## CE QUE PORTE LE SNUIPP-FSU POUR TRANSFORMER L'INSPECTION

La forme actuelle de l'inspection, trop infantilisante, doit fortement évoluer. Il faut avant tout dissocier l'évaluation de l'avancement de carrière et de toutes les opérations administratives comme c'est le cas pour d'autres corps de fonctionnaires. Les nouvelles modalités d'inspection doivent faire l'objet d'un cadrage national. Cela doit contribuer à revaloriser l'identité professionnelle des enseignants et s'appuyer sur une relation de confiance et une reconnaissance de leur expertise. De nouvelles politiques managériales ont fait leur apparition ces dernières années, renforçant les contrôles hiérarchiques, multipliant les tâches accessoires et chronophages, les injonctions contradictoires. Il faut y mettre fin.

## UNE ÉVALUATION À VISÉE FORMATIVE.

L'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves. Avant tout envoi de rapport, l'IEN doit transmettre le projet à l'enseignant pour permettre des modifications éventuelles. 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 enseignants à participer à des dispositifs de formation choisis librement et à recourir à l'accompagnement de formateurs (PEMF, DEA, CPC, IEN...) L'accompagnement des équipes des écoles sur la base du volontariat peut permettre de sortir de l'isolement et faciliter les échanges entre pairs.





## QUELLES SONT MES OBLIGATIONS DE SERVICE ?

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

108 H ANNUELLES	36h	d'activités pédagogiques complémentaires (APC)
	48h	forfaitaires consacrées au travail en équipe, à l'identification des besoins des élèves, à l'organisation des APC, aux relations avec les parents, aux projets de scolarisation des élèves handicapés, à la continuité entre cycles
	18h	consacrées à l'animation pédagogique et à des actions de formation continue.
	6h	consacrées à la participation aux conseils d'école obligatoires.

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.

## 44H EFFECTIVES DE TRAVAIL !

Le SNUipp-FSU, après enquête réalisée auprès de plus de 30 000 collègues a rendu public que ce ne sont pas 27 h, mais 44 h effectives de travail pour les enseignants des écoles. Cette enquête a été corroborée depuis par une étude de la DEPP de 2013. Préparation de classe, corrections, recherche documentaire, réunions informelles au sein de l'école : ce sont plus de 44 h par semaine de classe, 45h30 pour les directeurs et directrices d'école, et 20 jours durant les vacances scolaires qui s'ajoutent au temps réglementaire.

## ORS DES REMPLAÇANTS ET ENSEIGNANTS SUR POSTES FRACTIONNÉS : LA VIGILANCE EST DE MISE !

La mise en place d'une organisation différente de la semaine scolaire d'une école à l'autre a entraîné une modification des obligations de service pour les remplaçants et les personnels affectés sur des postes fractionnés. Celles-ci sont cadrées par la note de service n° 2014-135 du 10-9-2014 qui est sans ambiguïté sur les conditions de récupération : 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, contacter votre section départementale du SNUipp-FSU.

## ALLÈGEMENT DE SERVICE POUR LES REP+ : DE PREMIERS BOUGÉS À TRANSFORMER

Les enseignants exerçant dans les 350 réseaux classés en REP+ bénéficient d'un allègement de leur temps d'enseignement de 18 demi-journées par an pour le travail en équipe, la formation continue et la relation aux familles. Prévue uniquement au départ pour le collège, le SNUipp-FSU a obtenu l'extension de cette mesure aux écoles. Il demande que le volume d'allègement soit proportionnellement égal à celui des collèges, soit près d'une demi-journée par semaine, et sa généralisation à toute l'éducation prioritaire. Pour en faire un premier pas vers l'allègement du temps de travail pour tous les enseignants. Les premiers retours d'une enquête lancée par le SNUipp-FSU montrent que ce temps est trop souvent contraint par de fortes demandes institutionnelles ou l'absence de moyens spécifiques dédiés.

## DU TEMPS !

Le métier a changé. Il est toujours plus complexe. Il faut d'urgence libérer du temps pour reconnaître enfin toutes les nouvelles missions qui se sont accumulées.

L'allègement des obligations de service des enseignants est donc nécessaire via une déconnexion du temps élève et du temps enseignant pour aller vers un service de 18 heures d'enseignement. Cela passe par une première étape de 21 heures de classe et 3 heures de concertation, sans diminution du temps de classe pour les élèves.

## POSTES FRACTIONNÉS

Le SNUipp-FSU demande que les enseignants affectés sur plusieurs écoles bénéficient d'un allègement de service d'une heure hebdomadaire d'enseignement au minimum comme c'est le cas dans le second degré.



### APC

Une première étape de la baisse du temps de travail passe par la suppression des APC dès la rentrée 2016 et la mise à libre disposition des enseignants des heures actuellement annualisées hors du contrôle de la hiérarchie. Le SNUipp-FSU fait campagne pour une action collective invitante, dans un premier temps, les enseignants à s'engager à ne plus mettre en place les APC.

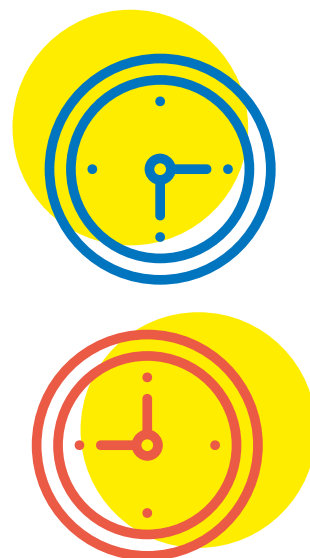
# DIRECTION DE L'ÉCOLE

## QUEL VOLUME DE DÉCHARGE ?

L'amélioration du dispositif de décharges de service pour la direction d'école, décidée en 2014, suite aux nombreuses interventions syndicales se poursuit à la rentrée 2016. Reste qu'au final, 36% des directions d'écoles n'auront toujours pas de décharge hebdomadaire.

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

\* 2 ou 3 jours avant les vacances de la Toussaint / 1 ou 2 jours en mai-juin



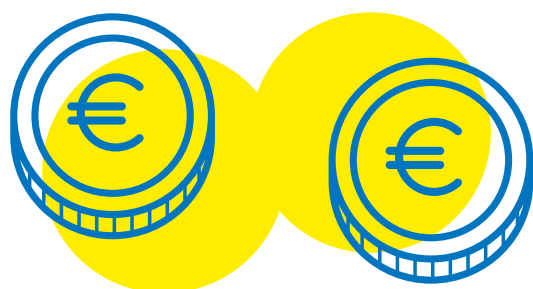
## QUELLES INDEMNITÉS ?

Tous les directeurs et toutes les directrices bénéficient de 8 points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de points de bonification indiciaire (BI) en fonction de la taille de l'école.

L'indemnité de sujétion spéciale (ISS) pour la direction se compose d'une part fixe de 107,97€ brut mensuel et d'une part variable liée à la taille de l'école.

	INDEMNITÉ (EN BRUT MENSUEL) * PART FIXE + PART VARIABLE	NBI+BI (EN BRUT MENSUEL)	TOTAL (EN BRUT MENSUEL)
Classe unique	149,63 €	51,24 €	200,87 €
2 à 3 classes	149,63 €	111,79 €	261,42 €
4 classes	166,30 €	111,79 €	278,09 €
5 à 9 classes	166,30	177 €	343,30 €
10 classes et +	182,97 €	223,58 €	406,55 €

\* majorée de 20% en REP ou 50% en REP+  
\* majorée de 50% en cas d'intérim de direction au-delà de 30 jours



### POUR DE NOUVEAUX DROITS

En priorité, un temps de décharge suffisant

En septembre 2013, le SNUipp-FSU a mené une enquête auprès des directeurs et directrices d'école. Ce sont en priorité des avancées concrètes en terme de temps (87,69%), de reconnaissance salariale (84,22%) et d'allègement de la charge de travail administratif (78%) qu'ils et elles demandent. Et c'est bien ce que le SNUipp-FSU a porté et revendiqué auprès du ministère lors du « chantier métier » ministériel sur la direction d'école: plus de temps de décharge, un allègement des tâches administratives pour gagner du temps, une aide administrative statutaire et une meilleure reconnaissance salariale.

Si on peut noter quelques avancées, elles restent largement insuffisantes. Le SNUipp-FSU continue notamment de demander du temps de décharge de direction pour toutes les écoles:

- 1 À 3 CLASSES: 1/4 de décharge
- 4 À 6 CLASSES: 1/2 décharge
- 7 À 9 CLASSES: 3/4 de décharge
- 10 CLASSES ET PLUS: décharge totale

# PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

- Aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap, à l'animation des BCD, TICE, assistance administrative à la direction d'école, aide à la vie scolaire... de nombreuses missions sont exercées par des personnels non enseignants. Ces missions correspondent à de véritables besoins dans les écoles. Le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois stables et pérennes de la Fonction publique pour tous ces personnels.

## DIFFÉRENTS CONTRATS

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

<b>AESH</b>	Contrat de droit public. CDD d'une durée totale de 6 ans maximum, CDI à l'issue des 6 ans
<b>AED</b>	Contrat de droit public. CDD d'une durée totale de 6 ans maximum
<b>CUI</b>	Contrat de droit privé. CDD d'une durée totale de 24 mois maximum, pouvant être éventuellement prolongé jusqu'à 60 mois.



### POUR DE NOUVEAUX MÉTIERS

Le Président de la République s'est engagé à ce que soient créés 32 000 postes d'AESH, mais selon un calendrier annoncé sur 5 ans. Cela laisserait 11 200 CUI sur le carreau... Le SNUipp-FSU exige l'accès immédiat de tous les CUI à un CDD d'AESH, seule voie pour conserver leur emploi au-delà de 24 mois.

## TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI DU TEMPS

C'est l'une des principales sources de conflits, d'autant que la durée de travail hebdomadaire peut différer de la durée portée au contrat et que souvent elle ne prend pas en compte la totalité du travail effectué.

### ■ Modulation (CUI)

Les emplois aidés dans l'Education nationale travaillent sur la base de 20 heures hebdomadaires, mais leur temps de travail peut être modulé selon les périodes de l'année (semaines « hautes » de 25 heures et semaines « basses » de 15 heures par exemple). Cette modulation doit être prévue dans l'avenant au contrat de travail et un calendrier prévisionnel annuel des heures de travail doit être joint au contrat.

### ■ Annualisation (AESH)

Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures annuelles, réparties sur 39 à 45 semaines par an. 24 heures de travail hebdomadaires correspondent à une quotité de travail de 58%. La circulaire du 8 juillet 2014 précise que le temps de service ne se limite pas au seul accompagnement, mais englobe aussi les réunions et toute activité pouvant être décomptée du temps de travail.

Le SNUipp-FSU demande la reconnaissance du travail « invisible » (préparation, adaptation travail élèves, réunions...) et la prise en compte de l'accompagnement de l'enfant dans sa globalité, notamment hors temps scolaire. Cela passe par l'assurance pour tous de bénéficier d'un temps complet avec une rémunération permettant de vivre décemment.

## SALAIRES

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

### ■ CUI

Rémunération au SMIC (679 € net mensuel pour 20 heures hebdomadaires)

### ■ AESH

Rémunération à l'indice brut 317 de la Fonction publique (698 € net mensuel pour 24 heures hebdomadaire); lors du passage en CDI, la rémunération suit une grille composée de 10 échelons, avec un indice terminal à 363

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



Suite notamment à l'action du SNUipp-FSU, une professionnalisation des AVS est engagée (accès à un CDI, création du métier d'AESH et du diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social). Cela reste toutefois insuffisant. Le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois de la Fonction publique pour pérenniser l'ensemble des missions exercées par les AESH et les emplois aidés.

**INFO!**

**LES DÉLÉGUÉS DU  
SNUIPP-FSU À VOS CÔTÉS**

À chaque moment de votre carrière, les délégués du personnel, élus lors des élections professionnelles, sont à vos côtés pour vous informer, vous écouter et vous accompagner.

Elles et ils défendent vos intérêts et ceux de l'école auprès de l'administration et du ministère principalement en siégeant dans :

- **LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES, NATIONALE (CAPN) OU DÉPARTEMENTALE (CAPD)**, consultées pour tout ce qui relève de la gestion collective des enseignants : mouvement, promotions, hors classe, formation continue...

- **LES COMITÉS TECHNIQUES, MINISTÉRIEL (CTM), ACADÉMIQUE (CTA) OU SPÉCIAL DÉPARTEMENTAL (CTSD)**, consultés sur les questions des moyens de l'école et de leur gestion : créations et suppressions de postes, effectifs, budgets...

- **LES COMITÉS HYGIÈNE ET SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL, MINISTÉRIEL (CHSCT-MEN), ACADÉMIQUE (CHSCTA) OU DÉPARTEMENTAL (CHSCTD)**, consultés sur les questions de santé, de sécurité, de conditions de travail, de prévention des risques...

- **LES COMMISSIONS DE RÉFORME**, consultées sur l'imputabilité des accidents de service, des maladies professionnelles, le taux d'invalidité et la retraite pour invalidité.

Dans toutes ces instances, les élus du SNUipp-FSU représentent l'ensemble de la profession avec pour ligne de conduite l'équité, la transparence et l'amélioration des conditions de travail. N'hésitez pas à vous adresser à eux en contactant votre section départementale du SNUipp-FSU.

**LE TEMPS PARTIEL**

- **Le temps partiel de droit** est accordé pour élever un enfant de moins de trois ans, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, pour invalidité ou raison médicale.

- **Le temps partiel sur autorisation** est accordé pour convenances personnelles ou pour créer ou reprendre une entreprise après avis

de la commission de déontologie. Il est soumis à la « nécessité de service ». En raison du déficit d'enseignants, les DASEN le refusent de plus en plus souvent.

Les choix de quotité de temps partiel, notamment le 80%, sont trop souvent refusés : le SNUipp-FSU poursuit ses interventions pour que les personnels aient tous les mêmes droits.

**LA MOBILITÉ**

Changer de lieu d'exercice, de poste, voire de métier : la mobilité est une aspiration forte pour de nombreux enseignants dont la carrière est de plus en plus longue. Ils peuvent :

- **Changer de département** en participant au mouvement inter-départemental (saisie des vœux en novembre, résultats fin mars). Cette mobilité dépend d'un barème national intégrant l'ancienneté et la situation familiale, ainsi que des possibilités de sortie et d'entrée offertes par les départements. Selon l'attractivité du département visé, les possibilités sont souvent très réduites.

- **Changer de poste** en participant au mouvement intra-départemental. Chaque enseignant peut postuler sur les postes proposés au mouvement départemental selon des règles et des procédures contrôlées par leurs délégués du personnel en CAPD.

- **Changer de métier** en utilisant le droit individuel à la formation (DIF) ou le congé de formation professionnelle, des voies qui restent très peu explorées faute des crédits nécessaires.

**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. Les autorisations sont de droit, avec traitement, pour les raisons prévues par la réglementation : exercice de mandat électif, examens liés à la grossesse, naissance ou adoption. Elles dépendent de la bienveillance des DASEN en cas de décès des ascendants directs, du conjoint ou de la conjointe, des enfants, de mariage ou de PACS... De plus en plus, l'administration les refuse ou les accorde sans traitement et parfois avec perte d'ancienneté des services et des conséquences sur les promotions, le mouvement, la retraite. Ce n'est pas acceptable. N'hésitez pas à contacter votre section du SNUipp-FSU.



**POUR DE NOUVEAUX DROITS**

**POUR LE TEMPS PARTIEL**

Tous les enseignants doivent pouvoir travailler sur la quotité de leur choix (50, 60, 70 ou 80%) et quel que soit le poste occupé.

**POUR UNE MOBILITÉ FACILITÉE**

Les possibilités de mobilité doivent être élargies par la création des postes nécessaires, l'application de critères justes et transparents, la limitation des postes à profil, le développement de vrais dispositifs permettant les secondes carrières et les reconversions. Pour les autorisations d'absence si elles sont justifiées, elles doivent être accordées systématiquement avec traitement comme c'était le cas jusqu'à présent.

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

## LE DROIT SYNDICAL

### RÉUNIONS D'INFORMATION SYNDICALE

Le SNUipp-FSU organise des réunions d'Information syndicale (RIS) ouvertes à toutes et à tous. Il convient de prévenir l'IEEN 48 heures à l'avance. Il ne s'agit pas de « demander l'autorisation de » mais « d'informer que ».

Chaque enseignant a droit de participer aux RIS à raison de 3 demi-journées par année scolaire dont une sur le temps devant élèves. Cette participation sur le temps devant élèves ne doit pas entraîner une interruption du service (les élèves doivent pouvoir être pris en charge). Les deux autres RIS s'imputent sur les 108 heures.

Pour le SNUipp-FSU, les enseignants doivent retrouver les mêmes droits que tous les fonctionnaires, c'est-à-dire la possibilité de participer aux RIS librement sur l'ensemble de leur temps de travail.

### STAGES SYNDICAUX

Organisés par le SNUipp-FSU sous l'égide du Centre de formation agréé de la FSU, ils sont ouverts à toutes et à tous. Les demandes d'autorisation d'absence sont à adresser au DASEN au moins un mois avant. Le stage est réputé accordé en cas de non réponse de l'administration au plus tard le quinzième jour qui précède. Une attestation de présence peut être demandée.

### DROIT DE GRÈVE

Tous les personnels exerçant dans les écoles, titulaires, non titulaires, vacataires, en formation, en stage ont le droit de faire grève. Mais, celui-ci est encadré et nécessite une

déclaration individuelle d'intention de grève pour la mise en place du service minimum d'accueil (SMA).

#### ■ La déclaration individuelle d'intention de grève

Tout enseignant devant élèves doit déclarer son intention de prendre part à une grève au moins quarante-huit heures au préalable (comprenant au moins un jour ouvré).

Les collègues n'exerçant pas devant élèves ou exerçant en SEGPA/établissements/ULIS ne sont pas concernés.

La déclaration se fait par écrit, par lettre, télécopie ou mail envoyé via la messagerie électronique professionnelle. Si le nombre de déclarations dans une école est égal ou supérieur à 25%, un service minimum d'accueil des élèves est mis en place par la mairie.

Pour le SNUipp-FSU, cette déclaration préalable est une atteinte au droit de grève des enseignants. La consigne nationale est de ne pas l'envoyer.

#### ■ La retenue sur salaire

Concernant la retenue sur salaire, il appartient à l'administration de faire la preuve de la participation à la grève. Les grévistes ne répondent à aucune enquête, ne s'inscrivent sur aucune liste, ne signent quelque état que ce soit. L'absence de service donne lieu à une retenue d'un trentième du salaire. Dans la Fonction publique d'Etat, même si la durée de la grève est inférieure à une journée, une journée entière sera comptabilisée.

Si des problèmes surviennent, contactez votre section départementale du SNUipp-FSU

## RETRAITE

### DÉPART À LA RETRAITE : À QUAND L'ÉGALITÉ POUR LES ENSEIGNANTS DES ÉCOLES ?

Les enseignants des écoles sont les seuls salariés à ne pas pouvoir prendre leur retraite à l'ouverture de leurs droits à pension. Ils doivent systématiquement prolonger leur activité jusqu'au 31 août, soit parfois près d'un an au-delà de l'ouverture légale de leurs droits à pension. Une injustice qui, pour le SNUipp-FSU, doit être rapidement réparée.

### PROLONGER SON ACTIVITÉ APRÈS LA LIMITE D'ÂGE : ATTENTION !

Pour les ex-instituts devenu PE (avec au moins 15 ans de services d'instituteur), conserver le « bénéfice de la limite d'âge » (60 à 62 ans selon leur date de naissance) des actifs\* pour le calcul de leur pension est important. En cas de décote, cela permet de bénéficier de l'âge d'annulation de la décote des actifs\* et non de celui des sédentaires\*\*, ce qui est plus avantageux.

Il faut formuler sa demande auprès du DASEN au moins 6 mois avant d'atteindre la limite d'âge.

*\*Actifs : Ce sont les instituteurs et les PE qui ont eu au moins 15 ans de services effectifs d'instituteur. Pour les instituteurs qui n'avaient pas 15 ans de service actif au 1er juillet 2011, la durée des services exigés pour conserver le classement en catégorie active évolue de 15 ans à 17 ans depuis la loi de 2010.*

*\*\*Sédentaires : Ce sont les ex-instituteurs n'ayant pas une durée suffisante de service d'instituteur et les enseignants recrutés directement comme PE.*



## CHSCT ÇA VEUT DIRE QUOI ?

### AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AVEC LE CHSCT

Les enseignantes et les enseignants exercent leur métier dans des conditions qui sont potentiellement sources de risques psycho-sociaux : nombre d'élèves par classe trop élevé, encore renforcé par l'insuffisance de remplaçants, RASED démantelés ne permettant pas d'assurer un véritable suivi des élèves en difficulté, intégration d'enfants en situation de handicap sans formation, et parfois sans AVS, formation continue largement insuffisante, fusions ou fermetures d'écoles...

Aujourd'hui, il est possible de faire appel au CHSCT (Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail) lorsque les conditions de travail sont modifiées ou se dégradent ou encore pour toute question concernant les locaux, la santé et la sécurité des personnels au travail.

Le CHSCT, composé de délégués du personnel sous la présidence du Recteur ou du DASEN, est informé et consulté sur les conditions de travail, l'entretien et la construction des locaux, l'organisation du travail, les horaires, les projets d'aménagement ou encore les réformes importantes. Il émet des avis

et des préconisations, conduit des enquêtes et des visites sur le terrain pour réduire ou supprimer les risques qui peuvent exister. Il contribue ainsi à l'amélioration des conditions de travail.

### PRÉVENIR LES RISQUES

Le DUER (document unique d'évaluation des risques) inventorie les risques. Il est élaboré en concertation avec les personnels aidés par l'assistant de prévention. Obligatoire, il recense les modifications importantes des conditions de travail (construction ou fusion d'une école, changement des horaires de travail...), se penche sur l'ambiance de travail (le bruit, l'éclairage, les écrans...), les situations d'agression ou de harcèlement, le stress qualifié (absence de pause repas par exemple) ou encore les troubles musculo-squelettiques (installation d'un parcours de motricité avec du gros matériel par exemple).

Ce DUER va contribuer à améliorer les conditions de travail et réduire les risques d'accidents.

### SAISIR LE CHSCT

Les enseignants peuvent saisir le CHSCT pour une adaptation du poste de travail si nécessaire (personnel handicapé, femme enceinte...), en cas de violence (insulte, agression...) ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le CHSCT est également saisi en cas d'exercice du droit de retrait lorsque l'enseignant estime que le danger est grave et imminent (risque d'accident ou de maladie avec conséquences sérieuses sur sa santé). Il s'agit d'interrompre son activité pour se mettre en sécurité.

Le rôle du CHSCT est de faire des préconisations pour réduire ou supprimer les risques qui peuvent exister.

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



## L'ACTION SOCIALE

Aide à l'installation, au logement, à la garde d'enfants, aux vacances, au maintien à domicile, aide aux enfants handicapés, aides financières d'urgence, culture, périscolaire...

le champ de l'action sociale est très large mais trop peu utilisé notamment du fait d'une information peu relayée par l'Éducation nationale.

■ Retrouvez toutes les prestations, leur montant, les conditions d'obtention dans le guide édité par la FSU [www.fsu.fr/-Action-sociale-.html](http://www.fsu.fr/-Action-sociale-.html)

### TROIS TYPES D'AIDES EXISTENT À L'ÉDUCATION NATIONALE

■ les prestations interministérielles (PIM) concernant les vacances pour enfants et le handicap

■ les actions sociales d'initiative académique (ASIA) pour des aides au logement, aux vacances, aux études... (dossiers à constituer auprès des rectorats)

■ les prêts et secours attribués au niveau départemental ou académique par la Commission d'Action Sociale. (dossier à constituer auprès de l'assistante de service social à la DSDEN)

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



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

### QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les stagiaires et titulaires, les retraités ainsi que les ayants droit (veufs, veuves, tuteurs d'orphelins d'un enseignant) et les AED et AESH pour certaines prestations. La plupart des prestations sont soit soumises à un plafond de ressources, soit modulées par tranches sur la base du quotient familial. Contrairement aux idées reçues, de très nombreux collègues sont éligibles aux prestations payées par la Fonction publique (chèque-vacances, CESU garde d'enfant, actions régionales des SRIAS).

Par exemple pour le chèque-vacances, un couple de PE avec deux enfants aura une bonification d'épargne de 20 % jusqu'au 8e échelon, de 10 % jusqu'au 10e échelon. Ou encore, pour un jeune de moins de 30 ans, pour 30 € épargnés, l'État ajoute environ 10 €.

### OÙ S'ADRESSER ?

■ Aide à l'installation des personnels nouvellement nommés (AIP): 500 € (900 € en ZUS):

## AIP

[www.aip-fonctionpublique.fr](http://www.aip-fonctionpublique.fr)

■ Garde de jeunes enfants 0/6 ans (chèque emploi service universel CESU) 400 € ou 700 €. Cette aide est majorée de 20% pour les familles monoparentales, avec aussi un taux de 265€ pour ces familles qui dépassent le plafond de ressources de la deuxième tranche.



[www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr)

■ Aide au maintien à domicile (retraités): Caisses régionales vieillesse (CARSAT), tél: 3960

■ Aides ou actions relevant de la SRIAS, Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale:

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/sections-regionales-interministerielles-daction-sociale-srias>

■ Les Chèques-Vacances: bonification d'épargne par l'état de 10 à 30 %, 35% pour les -30 ans. Plan d'épargne de 4 à 12 mois, minimum 40 € par mois:



[www.fonctionpublique-chequevacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequevacances.fr)

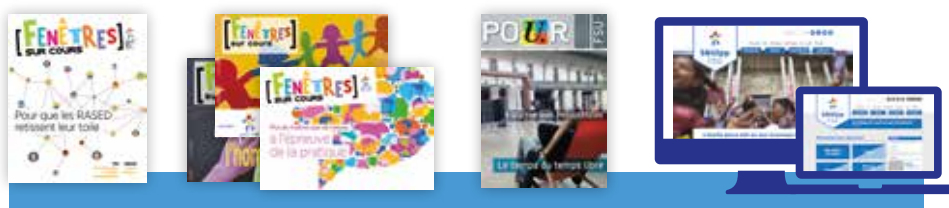


### DE NOUVEAUX DROITS POUR L'ACTION SOCIALE

Le SNUipp-FSU œuvre pour que les droits liés à l'action sociale, trop souvent méconnus, progressent et bénéficient au plus grand nombre.

Dans la Fonction publique, alors que les prestations interministérielles ont été réduites pour des questions budgétaires, le SNUipp et la FSU revendiquent l'inscription d'un droit et d'une obligation de l'employeur dans le statut avec une enveloppe de 3% de la masse salariale.

## LE SNUIPP-FSU, C'EST AUSSI...



### FENÊTRES SUR COURS

La revue nationale du SNUipp-FSU  
Des analyses, des enquêtes, des reportages: l'école comme elle se vit!

### DES BROCHURES THÉMATIQUES

Maternelle, discriminations, Plus de maîtres que de classes, inclusion, handicap...

### POUR

La revue nationale de la FSU: actualités, fonction publique, questions de société

### DES FILMS POUR DÉBATTRE

Entre enseignants, avec les parents:  
« Bravo, à la maternelle on apprend »,  
« Une école, des élèves ».

### WWW.SNUIPP.FR

le site national pour s'informer sur l'actualité syndicale et de l'École en général et sa lettre de diffusion électronique.

### WWW.NEO.SNUIPP.FR

le site national des enseignants débutant leur carrière pour les infos, les ressources appropriées et sa lettre de diffusion électronique.

### KISAITOU.SNUIPP.FR

Tout ce qu'il faut savoir, ou presque, sur les questions réglementaires, la carrière. Un outil indispensable mis à disposition par le SNUipp-FSU

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

 facebook.com/snuipp  
 @leSNUtwtitte

### L'UNIVERSITÉ D'AUTOMNE

16<sup>e</sup> édition de ces rencontres nationales avec la recherche, du 19 au 21 octobre 2016 à Port-Leucate (11).

## SE SYNDIQUER ?

### UNE VRAIE BONNE IDÉE.

POUR SON MÉTIER • POUR SOI-MÊME • POUR LES ÉLÈVES.

- ▶ Parce que le SNUipp-FSU vous a donné une info, un conseil, et que d'autres en auront besoin demain.
- ▶ Parce qu'on fait confiance aux représentants du SNUipp-FSU.
- ▶ Parce qu'on a envie de pouvoir bien faire son travail.
- ▶ Pour changer l'école et la société.
- ▶ Pour partager des valeurs et des solidarités.
- ▶ Pour trouver à plusieurs les solutions qui manquent à l'école.
- ▶ Parce qu'on est plus intelligents ensemble.

SE SYNDIQUER, C'EST

*Utile*

<https://adherer.snuipp.fr> 

66% de la cotisation sont remboursés sous forme de crédit d'impôt.

