



SNUipp-FSU

CE QU'IL FAUT SAVOIR

SUR VOTRE CARRIÈRE ET POUR VOS DROITS

LES DÉLÉGUÉ-ES DU SNUIPP-FSU À VOS CÔTÉS

À tout moment de votre carrière, les délégués du personnel, élus lors des élections professionnelles de décembre 2014, sont à vos côtés pour vous informer, vous écouter et vous accompagner. 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 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, des conditions de travail, de prévention...

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

Plusieurs travaux confirment aujourd'hui un déclassé salarial et social des enseignants des écoles. Il est incontestable, par ailleurs, que leurs conditions de travail se sont fortement dégradées ces dernières années et qu'une gestion hiérarchique de plus en plus injonctive et éloignée de la réalité du terrain s'est imposée. **Rémunérations, carrière, temps de travail, mobilité, inspection, action sociale... ces questions sont devenues des préoccupations extrêmement fortes de la profession. Connaître ses droits pour les faire respecter est essentiel. Nous vous proposons donc de faire le point dans ce numéro spécial. 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 RÉMUNÉRATION ?

Les enseignants des écoles sont rémunérés en fonction de leur corps (PE, instituteur), de leur grade (classe normale ou hors classe) et de leur échelon qui correspond à un nombre de points d'indice. La valeur du point d'indice, fixée par l'État est gelée depuis 2010 à 4,63€ brut mensuel.

Ces tableaux donnent une valeur approchée de votre salaire qui ne correspondra pas, pour chacun, à la somme exacte inscrite sur son bulletin de paie du fait de la diversité des situations (indemnité de résidence pour la zone 1 et 2, supplément familial de traitement, indemnités, cotisation pour les adhérents MGEN... en détail page 3).

PROFESSEURS DES ÉCOLES CLASSE NORMALE

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 mensuel*	1 616 €	1 741 €	2 000 €	2 060 €	2 121 €	2 162 €	2 292 €	2 459 €	2 625 €	2 834 €	3 047 €
Net approché zone 1*	1 362 €	1 467 €	1 686 €	1 737 €	1 787 €	1 822 €	1 932 €	2 072 €	2 213 €	2 388 €	2 568 €
Net approché zone 2*	1 334 €	1 437 €	1 651 €	1 701 €	1 751 €	1 785 €	1 892 €	2 030 €	2 167 €	2 339 €	2 515 €
Net approché zone 3*	1 320 €	1 422 €	1 634 €	1 683 €	1 733 €	1 767 €	1 872 €	2 009 €	2 145 €	2 315 €	2 489 €

PROFESSEURS DES ÉCOLES HORS CLASSE

ÉCHELON	4	5	6	7
Indice	642	695	741	783
Brut mensuel*	2 973 €	3 218 €	3 431 €	3 625 €
Net approché zone 1*	2 505 €	2 712 €	2 892 €	3 056 €
Net approché zone 2*	2 454 €	2 657 €	2 833 €	2 993 €
Net approché zone 3*	2 429 €	2 629 €	2 803 €	2 962 €

INSTITUTEURS

ÉCHELON	8	9	10	11
Indice	420	441	469	515
Brut mensuel*	1 945 €	2 042 €	2 172 €	2 385 €
Net approché zone 1*	1 639 €	1 721 €	1 830 €	2 010 €
Net approché zone 2*	1 606 €	1 686 €	1 793 €	1 969 €
Net approché zone 3*	1 589 €	1 668 €	1 774 €	1 948 €

* arrondi à l'euro

QUELLES SONT LES INDEMNITÉS ? QUI LES PERÇOIT ?

L'INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES - ISAE

Elle est versée aux PE, s'élève à 400€ annuels brut. En sont exclus aujourd'hui les enseignants de SEGPA, d'ÉREA, d'ERPD, d'ULIS 2nd degré et de classes relais, ainsi que les conseillers pédagogiques et les enseignants référents. Les PEMF ne perçoivent que les 3/4 de l'ISAE.

L'INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE- ISSR

Elle est versée aux enseignants effectuant des remplacements

- moins de 10 km : 15,2€ par jour
- de 10 à 19 km : 19,78€ par jour
- de 20 km à 29 km : 24,37€ par jour
- de 30 à 39 km : 28,62€ par jour

- de 40 à 49 km : 33,99€ par jour
- de 50 à 59 km : 39,41€ par jour
- de 60 à 80 km : 45,11€ par jour
- par tranche de 20 km en plus : 6,73€

LES INDEMNITÉS MENSUELLES LIÉES À LA FONCTION

- Indemnité éducation prioritaire: 144€ en REP et 192€ en REP+
- Conseillers pédagogiques: 83€ +125€ de NBI
- Enseignants spécialisés référents: 147€
- Maîtres formateurs « tuteurs »: 174€
- Enseignants spécialisés en ULIS école (ex CLIS): 125€ de NBI
- Enseignants spécialisés Segpa/Erea/ Ulis 2nd degré*: 199€
- Enseignants spécialisés médico-social*: 69€
- Direction d'école: voir page 4
- Rased, psychologues: 69€

FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS

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.

Les enseignants qui se déplacent dans l'exercice de leur fonction (CPC, PEMF, RASED...) ou lors d'un stage de formation, ceux 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 sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

* heures de coordination et de synthèse par mois: 73€ pour 1 h/hebdo, 146€ pour 2 h (le ministère souhaite les remplacer par une indemnité de fonction).

COMMENT LIRE MA FICHE DE PAYE ?

Traitement brut, salaire net: décryptage

TRAITEMENT BRUT

Le traitement brut est le nombre de points d'indice lié à son échelon multiplié par la valeur du point.

TRAITEMENT NET

Pour obtenir le traitement net, il faut retrancher:

- les cotisations retraite (retenue PC) de 9,54% qui devraient atteindre 11,1% en 2020;
- la cotisation retraite additionnelle (RAFP) de 5% sur tout ce qui s'ajoute au traitement brut (indemnités...);
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) à hauteur de 0,5%;

- la contribution sociale généralisée (CSG), pour assurer le financement de la Sécurité sociale, à hauteur de 7,5%;
- la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi, à hauteur de 1%.

Pour les adhérents à la MGEN, la cotisation est déduite directement à la source du salaire jusqu'au 31/12/2015.

ÉVENTUELS AJOUTS

En fonction de ma situation et de ma fonction, il peut s'ajouter:

- l'indemnité de résidence: les enseignants exerçant en zone 1 touchent une majoration de 3% du traitement brut et 1% en zone 2. Il n'y a pas de majoration de traitement pour la zone 3;
- les diverses indemnités (ISAE, éducation prioritaire, direction, ASH...);
- le remboursement domicile-travail en cas d'abonnement mensuel à des transports en commun (à hauteur de 50)%;

- le supplément familial de traitement selon le nombre d'enfants à charge.

	PART FIXE	PART VARIABLE
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 +	4,57 €	6% du traitement mensuel brut

POUR DE NOUVEAUX DROITS

OBTENIR UNE ISAE À LA HAUTEUR DE L'ISOE DU 2ND DEGRÉ

La création d'une indemnité forfaitaire, l'ISAE, est une première reconnaissance du travail effectué au-delà des obligations de service (suivi, évaluation des élèves, concertation et travail en équipe, relation avec les familles...).

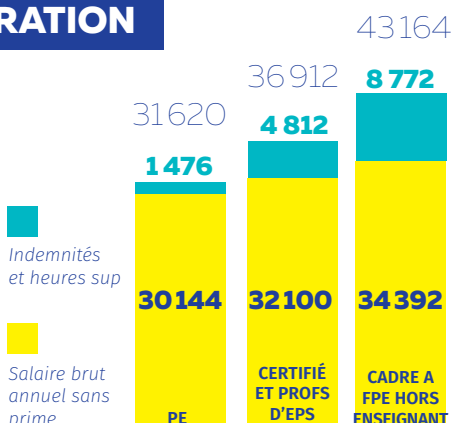
Le montant de cette indemnité, 400 € brut annuels, doit être revu à la hausse et aligné sur l'indemnité comparable du second degré, l'ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves). Celle-ci est composée d'une part fixe de 1200 € à laquelle s'ajoute une part variable d'un montant équivalent pour les professeurs principaux. C'est une question d'égalité considération. De plus, elle doit être versée à tous les PE, sans exclusive !

INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

En fin de carrière, les enseignantes des écoles gagnent en moyenne 300€ de moins que les hommes. Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent pénaliser les femmes: rôle 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... 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^{er} degré touchent en moyenne 5300€ de moins annuellement – soit 450 euros par mois – que les professeurs certifiés. Ces inégalités s'expliquent 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 instits devenus PE, et à l'accès réduit à la hors-classe.



BRISER LE GEL DES SALAIRES

Depuis 1998, le coût de la vie a augmenté deux fois plus vite que le salaire des enseignants, se traduisant par 15% de perte de pouvoir d'achat. Et depuis 2010, le gel du point d'indice, conjugué à une hausse continue des cotisations retraites, renforce davantage cette baisse de pouvoir d'achat. Le SNUipp, avec la FSU, exige une hausse immédiate des salaires en revalorisant le point d'indice.

QUEL VOLUME DE DÉCHARGE ?

L'amélioration du dispositif de décharges de service décidée en 2014 suite aux nombreuses interventions syndicales se poursuit à la rentrée 2015.

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

ENGAGEMENTS POUR LA RENTRÉE 2016

- 1 jour de décharge par mois pour les écoles maternelles et élémentaires de 2 classes
- 1/3 de décharge pour toutes les écoles à 8 classes.

POUR DE NOUVEAUX DROITS DU TEMPS EN URGENCE

En septembre 2013, le SNUipp-FSU a mené une enquête auprès des directrices et des directeurs 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%) qui sont demandées. 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 choc de simplification administrative pour gagner du temps, une aide administrative statutaire et une meilleure reconnaissance salariale. Si on peut noter quelques petites 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

QUELLES INDEMNITÉS ?

Tous les directeurs et 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 pour la direction (ISS) se compose d'une part principale commune à toutes les écoles et d'une part variable liée à la taille de l'école.

	ISS *	NBI+BI	total
Classe unique	149,63 €	50,93 €	200,56 €
2 à 3 classes	149,63 €	111,12 €	260,75 €
4 classes	166,30 €	111,12 €	277,42 €
5 à 9 classes	166,30 €	175,94 €	342,24 €
10 classes et +	182,97 €	222,24 €	405,21 €

*majorée de 20% en REP et 50% en REP+



QUAND EST-ON PROMOUVABLE, PROMU-E ?

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-e, 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 des PE, il faut une ancienneté minimale de 2 ans et demi dans l'échelon 7.

QUEL BARÈME POUR ÊTRE PROMU-E ?

Les promouvables à un échelon donné sont classés, par l'administration, en trois catégories (au grand choix, au choix, ou à l'ancienneté) 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.

POUR SAVOIR SI JE SUIS CONCERNÉ-E, JE M'ADRESSE AUX DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DE MA SECTION DÉPARTEMENTALE DU SNUIPP-FSU.

Seule une partie des promouvables sera promue :

- Parmi les promouvables au grand choix, 30 % seront promus ;
- Parmi les promouvables au choix, 5/7^e 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.

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

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

COMMENT ÊTRE PROMU-E À LA HORS CLASSE ?

Tous les PE dès le 7^e échelon sont promouvables à la hors classe. En réalité, l'accès à la hors classe n'est possible, au mieux, qu'à partir du 10^e échelon. L'exercice sur un poste de direction ou de conseiller pédagogique apporte 1 point supplémentaire. En 2016, l'exercice dans la même école durant 3 ans apporte 1 point si elle est classée REP, 2 points si elle est classée REP+ ou « politique de la ville ».

Aucune demande n'est à déposer. Longtemps bloqué à 2%, le taux de promotion à la hors classe est passé à 4,5% à la rentrée 2015. Il permet à plus de collègues d'y accéder mais le compte n'y est toujours pas. Les enseignants du second degré bénéficient d'un taux annuel de 7% de passage à la hors classe. 47% des enseignants des écoles partent à la retraite en ayant atteint la hors classe alors qu'ils sont 82% dans le second degré.

POUR DE NOUVEAUX DROITS

Pour le SNUipp-FSU, tous les enseignants des écoles doivent pouvoir accéder à l'indice terminal de la hors classe en fin de carrière. Il propose que l'avancement dans la carrière se fasse à un rythme unique pour toutes et tous, correspondant à celui du grand choix actuel. Les IEN, les directeurs d'EREA ou de SEGPA l'ont obtenu... Alors, pourquoi pas les enseignants des écoles ?

INSPECTION

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 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.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LE MÉTIER

L'inspection individuelle, sanctionnée par une note, est un dispositif d'un « autre temps » qui s'apparente à un simple contrôle de conformité. Elle est souvent jugée comme inefficace, infantilisante et lourde notamment quand elle s'accompagne d'un questionnaire volumineux. Pour le SNUipp-FSU, il est temps de changer l'inspection. Il faut inventer de nouvelles modalités, sources de développement et de valorisation professionnels, basées sur la confiance et le respect. De plus, cette évaluation formatrice doit être dissociée de l'avancement.

QUELLES SONT MES OBLIGATIONS DE SERVICE ?

Les 27 heures de service hebdomadaire s'organisent en 24 heures d'enseignement et 3 heures en moyenne, soit 108 heures annualisées qui se décomposent en :

- 60 heures consacrées à des activités pédagogiques complémentaires (APC) : 36h, par groupes restreints d'élèves et un temps de travail (24h) consacré à l'organisation des APC et à leur articulation avec les autres moyens mis en œuvre pour aider les élèves

(scolarisation des moins de trois ans, dispositif « plus de maîtres que de classes », parcours entre les cycles...)

- 24 heures forfaitaires consacrées au travail en équipe, aux relations avec les parents, aux projets personnalisés de scolarisation des élèves handicapés...

- 18 heures consacrées à l'animation pédagogique et à des actions de formation continue dont au moins 9 heures sont consacrées à la formation

continue pouvant être organisée à distance.

- 6 heures consacrées aux conseils d'école obligatoires.

Il faut ajouter à cela des obligations formalisées par d'autres textes comme les deux jours de pré rentrée, la journée de solidarité ou le temps d'accueil de 10 minutes avant la classe.

PAS 27 H, MAIS 44 H EFFECTIVES DE TRAVAIL

En plus des 27 heures réglementaires, les enseignants ne comptent pas leur temps : préparation de classe, corrections, recherche documentaire, réunions informelles au sein de l'école avec les collègues ou les parents... Ce sont plus de 44 h par semaine de classe, 45 h 30 pour les directeurs et directrices d'école, et 20 jours durant les vacances scolaires qui s'ajoutent au temps réglementaire. Des données utiles pour faire « la vérité des prix » sur le temps professionnel des enseignants du primaire. Dévoilées une première fois par le SNUipp-FSU en octobre 2012 suite à une enquête réalisée auprès de plus de 30 000 enseignants des écoles, elles ont été corroborées par une étude du ministère de juillet 2013.

DU TEMPS !

Le métier a changé. Il est toujours plus complexe. Élèves en difficulté, en situation de handicap, projets, langues vivantes, numérique, travail en équipe, relation aux parents... toutes ces dimensions du métier ne s'improvisent pas. Sans aide, elles sont parfois vécues comme des difficultés personnelles alors qu'elles interrogent la professionnalité et les conditions de travail des enseignants.

Formation continue, confiance et valorisation professionnelle sont indispensables. Il faut aussi libérer du temps pour reconnaître enfin toutes les nouvelles missions qui se sont accumulées. Le volontariat a aujourd'hui atteint ses limites.

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 et avec la fin des activités pédagogiques complémentaires.

SPÉCIFICITÉ POUR LES REMPLAÇANTS ET ENSEIGNANTS SUR POSTES FRACTIONNÉS

La réforme des rythmes scolaires introduisant des durées inégales de journées de classe selon les communes, les obligations de service des remplaçants et des enseignants sur postes fractionnés peuvent dépasser les 24 heures hebdomadaires. Selon le décret du 20/08/2014, tout dépassement devra être récupéré à un autre moment de l'année et les remplaçants ne peuvent travailler à la fois le mercredi et le samedi.

POSTES FRACTIONNÉS

Pour les enseignants affectés sur plusieurs écoles, le SNUipp-FSU demande qu'ils bénéficient d'un allègement de service comme c'est le cas dans le second degré (allègement d'une heure si affectation dans deux établissements de communes différentes ou dans trois établissements) et qu'à minima, dans un premier temps, ils soient dispensés des 36 heures annuelles d'APC.

ALLÈGEMENT DE SERVICE EN REP+

Les enseignants exerçant dans les 350 réseaux classés REP+ bénéficient d'un allègement de leur temps d'enseignement de 18 demi-journées par an pour le travail en équipe, la formation continue, la relation aux familles... Au départ, cette mesure n'était prévue que pour le collège. Le SNUipp-FSU a obtenu son extension aux écoles.

COMME EN COLLÈGE

Le SNUipp-FSU demande que le volume d'allègement soit proportionnellement égal à celui des collèges soit environ 30 demi-journées et sa généralisation à toute l'éducation prioritaire.

LE TEMPS PARTIEL

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 et pour création ou reprise d'entreprise.

LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

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

Les nouvelles modalités d'organisation de la semaine scolaire limitent les choix de quotité de temps partiel et compliquent l'organisation des compléments de service.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les autorisations sont de droit, avec traitement, pour les raisons prévues par la réglementation: enfant malade, exercice de mandat électif, examens liés à la grossesse, naissance ou adoption, décès des ascendants directs, du conjoint, des enfants... Les autres demandes sont soumises à l'autorisation des IEN. Elles peuvent être accordées parfois sans traitement et avec perte de l'ancienneté des services.

POUR DE NOUVEAUX DROITS POUR LE TEMPS PARTIEL

Tous les enseignants doivent pouvoir bénéficier du travail à temps partiel, 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

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

Changer de département en participant aux permutations informatisées (saisie des vœux en novembre, résultats fin mars). La 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

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 ses délégués du personnel en CAPD.

CHANGER DE MÉTIER

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.

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.

CHSCT, KESACO?

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AVEC LE CHSCT

Les enseignants exercent dans des conditions qui sont potentiellement sources de risques psycho-sociaux.

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. 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, la construction, 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) élaboré avec les enseignants, 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...) et les situations d'agression ou de harcèlement.

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 qu'il est exposé à un danger grave et imminent.

DES QUESTIONS, DES DIFFICULTÉS SUR CES SUJETS? CONTACTEZ VOTRE SECTION DÉPARTEMENTALE DU SNUIPP-FSU.

L'ACTION SOCIALE

Aide à l'installation, 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 varié mais trop peu utilisé notamment du fait d'une information peu relayée par l'Éducation nationale.

■ Retrouvez toutes les prestations, leurs montants, les conditions d'obtention dans le guide édité par la FSU

www.fsu.fr/-Action-sociale-.html

3 TYPES D'AIDES EXISTENT

■ les prestations interministérielles (PIM): Chèque emploi service universel (CESU), Chèque-Vacances, aides au maintien à domicile

■ les actions sociales d'initiative académique (ASIA): aides au logement, aux vacances, aux études...

■ les prêts et secours attribués au niveau départemental ou académique

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 enseignants sont éligibles aux prestations versées 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 2 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):

www.aip-fonctionpublique.fr

■ Garde de jeunes enfants 0/6 ans (chèque emploi service universel CESU) 400€ ou 700€ et rétablissement

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.

d'une tranche à 265€. Cette aide est majorée de 20% pour les familles monoparentales.

www.cesu-fonctionpublique.fr

■ Aide au maintien à domicile (retraités): Caisses régionales vieillesse (CARSAT), tél: 39 60

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

www.fonction-publique.gouv.fr/accedez-au-site-de-votre-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

LE DROIT SYNDICAL & LE DROIT DE GRÈVE

POUR DE NOUVEAUX DROITS

Si le ministère a accordé la possibilité d'assister à trois RIS par an au lieu de deux, le SNUipp-FSU continue de demander qu'elles puissent se tenir sur l'intégralité du temps de service, y compris sur le temps de présence des élèves. Il exige également la fin du dispositif SMA.

Si ces droits sont des droits constitutionnels et inscrits dans le statut général de la fonction publique, ils sont néanmoins limités pour les enseignants du primaire: limitation du droit de participer aux réunions d'information syndicale (RIS) sur l'ensemble du temps de service, obligation de déclarer son intention de participer à une grève 48 heures avant la date dans le cadre de la loi sur le service minimum d'accueil (SMA).

Participer à une réunion syndicale (RIS ou stage) permet de s'informer, de débattre, d'agir ensemble...

AVEC VOUS,
ON L'OUVRE!



Le SNUipp-FSU
vous ouvre la voix