



# CARRIÈRES & DROITS

2022  
2023

**GUIDE**

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



# Sommaire

PAGES 4 ET 5

## **SALAIRES**

**Quelle est ma rémunération?**

PAGE 6

**Améliorer les salaires**

PAGE 7

**Bien lire sa fiche de paie**

PAGES 8 ET 9

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

PAGES 10 ET 11

## **PROMOTIONS**

**Les promotions, comment ça marche?**

PAGE 12

**Rendez-vous de carrière et évaluation**

PAGE 13

## **TEMPS DE TRAVAIL...**

PAGES 14 ET 15

## **PERSONNELS DES ÉCOLES**

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

PAGE 16

**Direction d'école**

PAGE 17

## **DROITS**

**Une FSU et un SNUipp-FSU représentatifs de tou·tes les personnels**

PAGE 18

**Élections professionnelles**

PAGE 19

**Droits des personnels: à faire vivre, à gagner**

PAGE 20

**Mobilité professionnelle et géographique**

PAGE 21

**Les recours**


PAGE 22


**Les retraites: le fruit d'une histoire, un choix d'avenir**


PAGE 23

**Le droit syndical**

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

 facebook.com/snuipp

 @leSNUtwitter

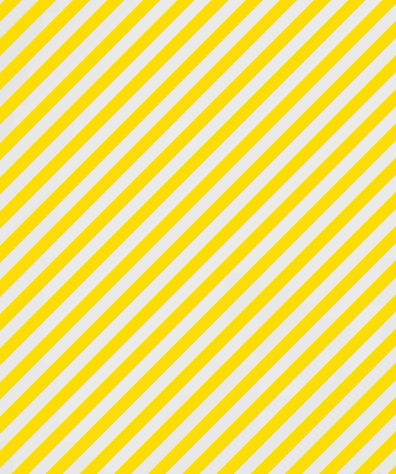
 @snuipp.fr

 **snuipp.fr**

Site national et sa lettre de diffusion électronique.

Pour s'informer sur l'actualité syndicale et sur l'École en général.

Publication réalisée en juillet 2022



## Connaître ses droits pour les faire respecter

**S**i la faiblesse des salaires des enseignant-es ne fait plus débat, il est clair que le dernier quinquennat n'aura pas été marquant en termes de revalorisation salariale. Les quelques mesures prises dans le cadre du Grenelle de l'Éducation n'auront constitué que du saupoudrage tant la perte du pouvoir d'achat est grande depuis plus de 10 ans. Les dernières annonces du nouveau ministre de l'Éducation nationale de porter le salaire des débuts de carrières à 2000 € nets posent la question de la revalorisation de toute la grille. En effet, il faut actuellement près de 15 ans d'ancienneté pour atteindre les 2000 € net; la revalorisation devra donc être conséquente afin de conserver la perspective d'une véritable carrière. C'est bien 300 € net par mois pour toutes et tous qu'il faut dès à présent.

Les derniers résultats au CRPE le montrent, les salaires pèsent sur l'attractivité. Cette crise du recrutement met à mal le service public d'éducation et risque d'engendrer à nouveau des difficultés dans les écoles à la rentrée scolaire. Le déclassement salarial contribue à une désaffection pour les métiers de l'enseignement, aggravée au fil des années par la dégradation des conditions de travail. Les actions menées par le SNUipp-FSU pour le dénoncer et revendiquer des augmentations ont obligé le ministère à débloquent un budget, certes très insuffisant, mais qui a permis d'instituer une indemnité d'équipement ainsi qu'une prime d'attractivité pour les enseignant-es jusqu'au 9<sup>e</sup> échelon. Il reste à obtenir que tous les personnels puissent percevoir la prime d'équipement et être revalorisés.

La récente augmentation de 3,5 % du point d'indice, largement insuffisante, est également à mettre au crédit des différentes actions de la FSU concernant la perte du pouvoir d'achat. La dégradation des conditions de travail conduit à ce que 32 % des enseignant-es du premier degré partent à la retraite avec une décote. Plutôt qu'une énième réforme des retraites rognant toujours plus les pensions, il est impératif de mettre en place rapidement des dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans l'attente de mesures améliorant les conditions de travail: réduction des effectifs, baisse du temps d'enseignement, fin de la tentation managériale et renforcement de la professionnalité. Meilleures conditions de rémunérations et de travail sont des exigences pour les contractuel·les et les AESH, tout en créant des postes et un statut de fonctionnaire qui mettent fin à leur précarité.

Préserver et améliorer les droits, revaloriser les salaires, améliorer les conditions d'enseignement et d'apprentissage à même de faire réussir tous les élèves nécessitent un plan d'urgence pour l'École. Le SNUipp-FSU s'y emploie.



## SALAIRES

# Quelle est ma rémunération ?

La rémunération des enseignant·es des écoles et des psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), comme de l'ensemble des fonctionnaires, dépend de leur corps (professeur des écoles, instituteur), de leur grade (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle) et de leur échelon, auxquels correspond un nombre de points d'indice. Ce dernier, multiplié par la valeur du point, détermine le traitement indiciaire brut. Cet usage assure la transparence, l'égalité de traitement et garantit au fonctionnaire l'indépendance. Il donne une importance capitale à la valeur du point d'indice dont la revalorisation doit permettre d'assurer de manière collective le maintien du pouvoir d'achat et son augmentation, comme le demande le SNUipp-FSU.

Ces tableaux donnent une valeur approchée du salaire, arrondie à l'euro. Peuvent s'ajouter: le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, d'autres indemnités... (voir détail pages 8 et 9)

La valeur du point d'indice est de 4,85 € (brut) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022

## Au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Professeur·e des écoles ou psychologue classe normale											
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	390	441	448	461	476	492	519	557	590	629	673
Salaire Brut	1 892 €	2 139 €	2 173 €	2 236 €	2 309 €	2 386 €	2 517 €	2 701 €	2 862 €	3 051 €	3 264 €
Net Zone 3*	1 490 €	1 687 €	1 714 €	1 765 €	1 825 €	1 887 €	1 992 €	2 140 €	2 268 €	2 419 €	2 590 €

Professeur·e des écoles ou psychologue hors classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7*
Indice	590	624	668	715	763	806	821
Salaire Brut	2 862 €	3 026 €	3 240 €	3 468 €	3 701 €	3 909 €	3 982 €
Net Zone 3*	2 268 €	2 400 €	2 571 €	2 753 €	2 940 €	3 107 €	3 165 €

Professeur·e des écoles ou psychologue classe exceptionnelle							
Échelon	1	2	3	4	1 <sup>er</sup> chev	2 <sup>e</sup> chev	3 <sup>e</sup> chev
Indice	695	735	775	830	890	925	972
Salaire Brut	3 371 €	3 565 €	3 759 €	4 026 €	4 317 €	4 486 €	4 714 €
Net Zone 3*	2 676 €	2 831 €	2 986 €	3 200 €	3 433 €	3 569 €	3 751 €

Instituteur et institutrice						
Échelon	6	7	8	9	10	11
Indice	408	417	438	459	494	533
Salaire Brut	1 979 €	2 022 €	2 124 €	2 226 €	2 396 €	2 585 €
Net Zone 3*	1 559 €	1 594 €	1 676 €	1 757 €	1 893 €	2 044 €

\* La zone 3 ne donne pas droit à l'indemnité de résidence, voir page 7

## Accompagnante et accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH)

Au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	352	352	355	365	375	385	395	405	415	425	435
Temps complet											
Salaire brut	1 707 €	1 707 €	1 722 €	1 770 €	1 819 €	1 867 €	1 916 €	1 964 €	2 013 €	2 061 €	2 110 €
Net Zone 3	1 369 €	1 369 €	1 381 €	1 420 €	1 459 €	1 498 €	1 536 €	1 575 €	1 614 €	1 653 €	1 692 €
A 62 % (24 h par semaine)											
Salaire brut	1 058 €	1 058 €	1 068 €	1 097 €	1 128 €	1 158 €	1 188 €	1 218 €	1 248 €	1 278 €	1 308 €
Net Zone 3	849 €	849 €	856 €	880 €	904 €	929 €	953 €	977 €	1 001 €	1 025 €	1 049 €

► **Point** : 4,85 €

► **Cotisations** : 19,8 %

Le bas de la grille de rémunération des AESH a déjà été réévalué trois fois depuis son instauration au 1<sup>er</sup> septembre 2021, en octobre, janvier et mai en raison du relèvement de l'indice de traitement minimum de la Fonction publique. À l'heure où ces lignes sont écrites, le ministère n'a rendu aucun arbitrage sur le devenir de cette grille (10 échelons au lieu de 11, relèvement des indices...). L'avancement d'échelon est désormais automatique tous les 3 ans. Les AESH sous contrat depuis 2017 bénéficient d'une rémunération complémentaire destinée à compenser la perte de pouvoir d'achat liée à la hausse de la CSG.

## Les salaires en berne dans la Fonction publique

Les organisations syndicales dont le SNUipp et la FSU ont obtenu que le gouvernement acte enfin une revalorisation de la valeur du point d'indice. Pour autant, les 3,5% annoncés sont très en deçà de l'inflation annoncée très prochainement à 7%. La situation inédite d'augmentation rapide du coût de la vie, cumulée à la dégradation résultant de 12 années de quasi-gel du point, appelle pourtant une mesure d'une toute autre ampleur. Une revalorisation immédiate de 10% au moins est nécessaire pour préserver les conditions de vie de toutes les agent·es publics. Le gouvernement doit également engager en urgence un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies.

Ni la priorité au primaire, ni la « revalorisation historique du métier d'enseignant », sur lesquelles le président de la République s'était pourtant engagé, n'ont encore été mises en œuvre. Concrètement,

il est nécessaire d'abonder les budgets pour revaloriser le traitement de toutes et tous, pour répondre à la situation salariale indigne des AESH et au déclassement salarial des enseignant·es et des PsyEN. En début de carrière, l'écart de salaire est de 9% avec les enseignant·es du primaire des pays de l'Union européenne et se creuse à 18,7% après 15 ans de carrière.

Pour le SNUipp-FSU une réelle revalorisation des rémunérations sans contrepartie est urgente.

## Inégalités femmes-hommes

À l'instar des métiers du lien et du secteur médico-social, fortement féminisés, le métier d'enseignant·e connaît des rémunérations plus faibles que pour les autres métiers à qualification élevée et similaire. Les inégalités salariales femmes-hommes persistent, les femmes gagnant toujours 8% de moins en moyenne que leurs homologues

masculins dans le 1<sup>er</sup> degré. Au fil de la carrière, l'écart salarial entre hommes et femmes s'accroît nettement. Il représente l'équivalent de quinze jours de salaire annuel en début de carrière et jusqu'à plus d'un mois et demi de salaire en fin de carrière, soit plus de 300€ brut mensuel. Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent pénaliser les femmes : poids de l'appréciation, accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle, nature du poste occupé, incidence des interruptions liées à la naissance ou à l'adoption, temps partiel...

Pour le SNUipp-FSU, il faut en finir avec ces inégalités et trouver des mécanismes pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur l'ensemble de la carrière. Le SNUipp et la FSU interviennent à tous les niveaux pour la mise en œuvre du protocole sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique visant à améliorer la situation professionnelle des femmes. Ils revendiquent des moyens conséquents pour en finir avec les écarts salariaux.

# Améliorer les salaires

## Se mobiliser pour exiger une véritable revalorisation!

Alors que l'inflation pourrait atteindre 7% en 2022 et après plus de 10 années de gel de la valeur du point d'indice, son augmentation de 3,5% est très insuffisante. Le SNUipp-FSU revendique :

- ▶ une augmentation de 70 centimes de la valeur du point d'indice (soit + 15%) pour rattraper les pertes liées à l'inflation ;
- ▶ l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation pour éviter toute future perte de pouvoir d'achat ;
- ▶ une revalorisation du métier d'a minima 300 euros nets par mois par le biais d'une refonte des grilles indiciaires avec l'ajout de 100 points d'indice ;

C'est par la mobilisation de tous et toutes que le SNUipp-FSU, avec la FSU, fera aboutir ces revendications !

## La France paye mal ses enseignant-es

Après 15 ans d'exercice, en 2020, les enseignant-es du primaire étaient payé-es 18,7% de moins que la moyenne de leurs homologues des 23 pays de l'Union européenne. La timide revalorisation des débuts de carrière, suite au Grenelle de l'éducation, n'y changera rien car elle ne concerne, pour l'instant, que les enseignant-es qui comptent moins de 20 ans de carrière. La France est toujours un des mauvais élèves de l'UE concernant la rémunération de ses professeur-es des écoles. En comparaison des salaires des cadres du privé ou des autres

cadres A de la Fonction publique d'Etat, les PE sont également sous-rémunéré-es.

## Menaces sur les salaires

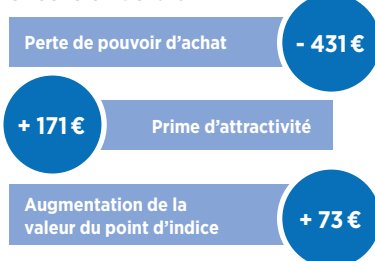
Le gouvernement modifie peu à peu le système de rémunération et de déroulement de carrière en donnant plus de poids aux indemnités et moins au traitement indiciaire. Il tend à faire du mérite un « levier de gestion des ressources humaines », et voudrait mettre fin au déroulement « automatique » de carrière. Pour l'instant la part indiciaire reste encore prépondérante malgré le gel de la valeur du point d'indice et la création d'indemnités, qui ne concernent qu'une partie de la profession, par le gouvernement pour limiter le déclassement salarial (comme par exemple la prime dite d'attractivité). C'est une remise en cause des principes d'égalité de traitement, de transparence et d'une Fonction publique de carrière qui aujourd'hui permet de garantir l'indépendance, la neutralité et l'intégrité de l'agent-e. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute logique d'individualisation des rémunérations dans l'Education nationale, et notamment à toute forme de rémunération « au mérite ».

Pour le SNUipp-FSU, une telle mesure renforce inutilement la compétition et les jugements de valeurs entre collègues et entre écoles. C'est un instrument de division et d'injustice pouvant conduire à une démotivation au travail, à la dégradation des conditions de travail des personnels des écoles et de la qualité du service public.

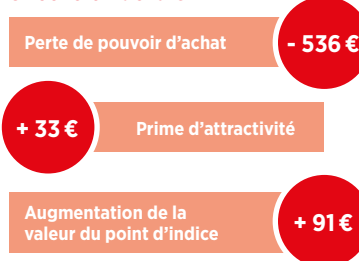
## Mesures de revalorisation et perte de pouvoir d'achat entre 2010 et 2022

(en brut par mois)

### 3<sup>e</sup> échelon de la CN



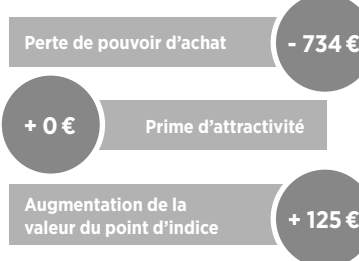
### 8<sup>e</sup> échelon de la CN



### 11<sup>e</sup> échelon de la CN



### 5<sup>e</sup> échelon de la HC



**Le compte n'y est pas !**

# SALAIRES

## Bien lire sa fiche de paie

### Traitement brut, salaire net:

Le traitement indiciaire brut est obtenu en multipliant le nombre de points d'indice lié à l'échelon détenu (voir A) par la valeur du point (4,85 € bruts). Certaines fonctions ouvrent droit à une bonification indiciaire (BI) et/ou à une nouvelle bonification indiciaire (NBI). Peuvent s'ajouter diverses indemnités (voir B1). Pour obtenir la rémunération nette, il faut retrancher les cotisations et les contributions.

### COLONNE « A PAYER » (B1)

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

	Somme fixe	Part proportionnelle du traitement mensuel brut
1 enfant	2,29 €	
2 enfants	10,67 €	3%
3 enfants	15,24 €	8%
Par enfant en +	4,57 €	6%

- **Indemnités**: ISAE, éducation prioritaire, direction, ASH, d'attractivité (« Grenelle »)...
- **NBI (nouvelle bonification indiciaire)**: direction d'école, CPC, ULIS école, classes relais, coordination REP, UPE2A...
- **PSC**: Protection sociale complémentaire
- **Remboursement domicile-travail**: en cas d'abonnement mensuel à des transports en commun ou de choix d'un mode de transport alternatif et durable.

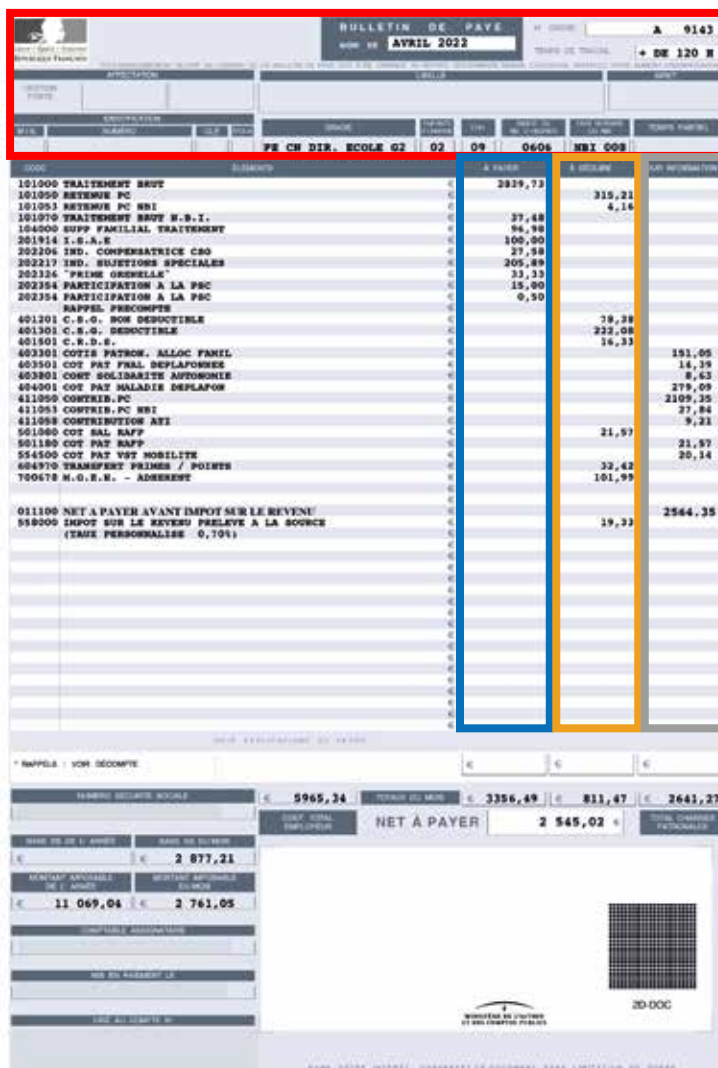
### COLONNE « À DÉDUIRE » (B2)

- **PC**: cotisation pension civile de retraite de 11,10%
- **CSG**: contribution sociale généralisée, pour assurer le financement de la Sécurité sociale à hauteur de 9,2% sur 98,25% de la totalité de la rémunération brute
- **CRDS**: contribution au remboursement de la dette sociale à hauteur de 0,5% sur 98,25% de la rémunération brute totale
- **RAFP**: cotisation retraite additionnelle (5% sur toutes les indemnités qui s'ajoutent au traitement brut) plafonnée à 20% du traitement indiciaire
- **Transfert primes/points**: retrait forfaitaire de 32,42€ pour les PE et de 23,14€ pour les instituteurs
- **MGEN** si adhérent-e
- **Impôt sur le revenu** prélevé à la source

### Concrètement...

#### Informations personnelles (A)

- **Corps et grade éventuel**: professeur des écoles ou psychologue (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle), instituteur, AESH, AED ...
- **Indice**
- **Échelon**
- **Nombre d'enfants à charge**



### COLONNE « POUR INFORMATION » (B3)

Cotisations patronales: à charge de l'employeur  
Salaire net à payer avant impôt sur le revenu

### À NOTER

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

# Quelles sont les indemnités ? Qui les perçoit ?

**Le SNUipp-FSU revendique des augmentations significatives des salaires, la reconstitution des grilles indiciaires, l'augmentation de la valeur du point d'indice et la transformation de toutes les indemnités en points d'indice. Il s'oppose à la volonté du ministère de verser des indemnités en fonction d'un soi-disant mérite comme la part variable de l'indemnité REP+.**

## RÈGLES DE VERSEMENT DES INDEMNITÉS

Les indemnités citées sur ces deux pages sont proratisées en cas de temps partiel ou incomplet (ex : stagiaires, PEMF...). Elles sont maintenues en cas de congé maternité, paternité, adoption. En cas de congé maladie ordinaire, elles sont maintenues à taux plein pendant 3 mois et à demi taux pendant 9 mois. Elles cessent d'être versées en cas de CLM ou CLD. La prime d'équipement informatique est versée à taux plein quelle que soit la quotité de travail. L'indemnité de direction n'est pas proratisée en fonction du temps de travail, elle cesse d'être versée au-delà de 30 jours d'arrêt maladie.

## L'ISAE

Le versement de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) est lié à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction. Elle est versée chaque mois (100 € brut) aux personnels concernés.

Le SNUipp-FSU poursuit ses interventions auprès du ministère pour que la totalité des enseignant-es du premier degré perçoive l'ISAE. Le syndicat demande le doublement de l'ISAE à la hauteur de l'indemnité perçue dans le second degré par les professeurs principaux.

## Les indemnités liées à des fonctions particulières (brut, par mois)

- ▶ **Direction d'école :** voir page 16
- ▶ **Indemnité éducation prioritaire :** 144 € en REP, 426 € en REP+. L'indemnité REP+ comporte, en plus, une part variable à 3 niveaux (234 €, 421 € et 702 € bruts) versée en une seule fois à la fin de l'année scolaire. Elle est identique pour les personnels éligibles d'une même école.
- ▶ **Conseiller-es pédagogiques :** 210 € (indemnité et NBI),
- ▶ **PEMF « accueillant des stagiaires » :** 175 € (si titulaire d'un CAFIPEMF)

▶ **Dans l'ASH :** pour toutes et tous les enseignant-es spécialisés-es (sauf ULIS école et PsyEN) : 70 € qui s'ajoutent aux autres indemnités :

- **Référent-es handicap :** 208 €
- **Segpa / Erea / Ulis 2<sup>nd</sup> degré et médico-social :** 147 €
- **Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) :** 170 €
- **ULIS école :** 127 € (soit 27 points de NBI)

## ÉDUCATION PRIORITAIRE

Le SNUipp-FSU revendique l'unification par le haut du nouveau régime indemnitaire éducation prioritaire et son versement à tous les personnels, fonctionnaires et sous contrat, sans part variable et sans autre condition.

## INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE (IDPE)

Le versement de l'IDPE est possible pour les PsyEN et les PE de Mayotte, ancien-nes instits (recrutés-es par concours externe) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Le SNUipp-FSU continue d'intervenir auprès du ministère pour un versement rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2017. Il s'agit d'une indemnité que peuvent percevoir les ex-instituteur-trices, devenus PE, afin de ne pas subir une baisse dans leur revenu suite au changement de corps.

## Prime d'équipement informatique

150 € net versés en début d'année civile pour les enseignants et enseignantes devant élèves et les PsyEN, à condition d'être en position d'activité au 1<sup>er</sup> janvier.

Le montant de cette indemnité reste cependant très en deçà de l'ensemble des dépenses engagées. Le SNUipp-FSU demande que son montant soit porté à 500 € par an.



## Prime d'attractivité

Elle est versée aux titulaires enseignant·es ou psychologues de l'Éducation nationale du 2<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale. Une prime spécifique est également attribuée aux personnels contractuels assurant les mêmes fonctions. Suite à l'intervention du SNUipp-FSU, une prime d'attractivité est attribuée aux stagiaires à la rentrée 2022.

### Pour les enseignant·es et PsyEN

classe normale PE et Psy EN	Prime annuelle brute	Ce qui représente par mois en net
2 <sup>e</sup> échelon	2200 €	166 €
3 <sup>e</sup> échelon	2050 €	155 €
4 <sup>e</sup> échelon	1500 €	113 €
5 <sup>e</sup> échelon	1100 €	83 €
6 et 7 <sup>e</sup> échelons	900 €	68 €
8 et 9 <sup>e</sup> échelons	400 €	30 €

Pour les contractuel·les (enseignant·es ou PsyEN), contactez votre section départementale.

### REVALORISATION, VOUS AVEZ DIT CHOYÉ-ES ?

Le SNUipp-FSU dénonce le choix du ministère qui refuse de mettre en place un plan de revalorisation pluriannuel pour toutes et tous. La prime d'attractivité ne répond pas à cette revendication. Les montants, même en début de carrière, ne compensent pas le déclassement salarial et la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis plus de 10 ans. De plus, le montant dégressif a pour conséquence un tassement de la progression salariale, une réduction des écarts entre chaque échelon. Par ailleurs, cette revalorisation est encore moindre pour les contractuel·les.

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

Elle est versée aux titulaires remplaçant·es (les montants sont exprimés en brut)

- **moins de 10 km** : 15,94 € par jour
- **de 10 à 19 km** : 21,04 € par jour
- **de 20 à 29 km** : 26,16 € par jour
- **de 30 à 39 km** : 30,87 € par jour
- **de 40 à 49 km** : 36,86 € par jour
- **de 50 à 59 km** : 42,89 € par jour
- **de 60 à 80 km** : 49,24 € par jour
- **par tranche de 20 km en plus** : 7,34 €

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

## Frais de déplacement et de repas

Pour prétendre aux remboursements, il faut se déplacer hors de la commune de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. La circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016 apporte des précisions. Tout déplacement dans l'exercice des fonctions (CPC, PEMF, RASED, AESH...), lors d'un stage de formation/animation pédagogique doit être défrayé, qu'il y ait ordre de mission ou non. Enseignant·es et non enseignant·es en service partagé et remplaçant·es affecté·es à l'année ont droit à indemnisation de leurs frais de déplacement et de leurs frais de repas (17,50 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020) si les conditions sont remplies.

## Modes de transport alternatifs

► **Transport en commun :** Prise en charge à 50 % des cartes et abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite.

► **Forfait mobilité durable :** 200 € par an à condition d'un nombre minimum de jours de déplacements domicile/travail en vélo ou covoiturage. Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de travail. Ce forfait sera cumulable avec le remboursement partiel d'un abonnement en transport en commun en 2023.

### POUR UN DÉFRAIEMENT COMPLET !

Le SNUipp-FSU demande que tous les personnels amenés à se déplacer dans le cadre de leurs missions soient remboursés de l'intégralité de leurs frais, y compris lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel au sein d'une communauté urbaine ou d'une agglomération. Après la revalorisation des taux des indemnités kilométriques en mars 2022, le SNUipp-FSU a revendiqué et obtenu celle de l'ISSR (avec effet rétroactif en janvier 2022).

# Les promotions, comment ça marche ?

Classe normale											
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	390	441	448	461	476	492	519	557	590	629	673
Années	1	1	2	2	2,5	3*	3	3,5**	4	4	-

\* 2 ans si accélération pour 30% des promouvables  
 \*\* 2,5 ans si accélération pour 30% des promouvables

Hors classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
Indice	590	624	668	715	763	806	821
Années	2	2	2,5	2,5	3	3	-

Classe exceptionnelle					Cl. Ex. échelon spécial		
Échelon	1	2	3	4	1	2	3
Indice	695	735	775	830	890	925	972
Années	2	2	2,5	3 minimum	1	1	-

## Quand bénéficie-t-on d'une promotion ?

L'avancement d'échelon, c'est le passage à l'échelon immédiatement supérieur, à l'intérieur d'un même grade. Elle se traduit par l'augmentation du traitement indiciaire. On est promu-e dès qu'on atteint une ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableaux). Le rythme d'avancement au sein d'un grade (classe normale, hors classe, classe exceptionnelle) est le même pour tous sauf au 6<sup>e</sup> et au 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année.

**Conséquences du changement de grade (hors classe, classe exceptionnelle) :** on accède à l'échelon qui a un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu précédemment, en conservant l'ancienneté acquise. Si cette ancienneté le permet, l'enseignant-e accède à l'échelon supérieur.

### POUR UN AVANCEMENT AUTOMATIQUE

Une appréciation prépondérante dans la promotion, reconnaissant le « mérite », n'est pas satisfaisante, pas plus que ne l'était la note pédagogique. Le SNUipp-FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques, l'ancienneté déterminant alors la promotion et l'accélération de carrière des 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons de la classe normale pour tous et toutes.

## Qui peut bénéficier d'une accélération de carrière en classe normale ?

L'IA-DASEN décide quels sont les 30% d'enseignant-es bénéficiant d'une accélération d'un an aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons à partir d'un barème et de critères de départage. Le barème prend en compte l'appréciation finale, basée sur l'avis de l'IEN émis dans le cadre du rendez-vous de carrière.

## Passage à la hors classe

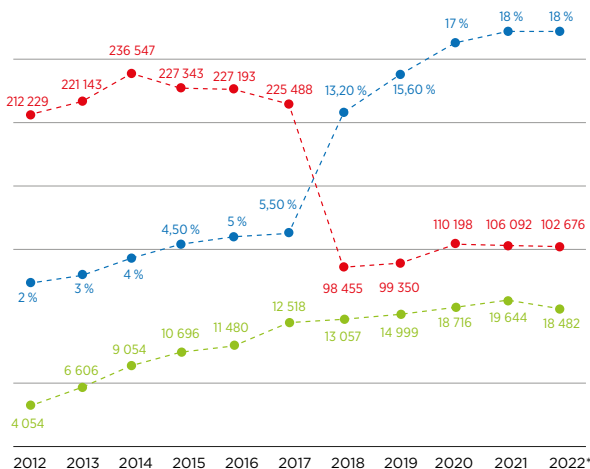
Tous les PE après deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale sont promouvables à la hors classe. Aucune demande n'est à déposer.

Le barème prend en compte :

- **L'appréciation** portée par l'IA-DASEN sur la valeur professionnelle de l'agent-e suite au 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière : excellent = 120 points, très satisfaisant = 100 points, satisfaisant = 80 points, à consolider = 60 points (pour les PsyEN : 145/125/105/95).
- **L'ancienneté acquise** dans l'échelon au 31 août 2023 correspond à un nombre de points :

Ancienneté acquise dans l'échelon au 31 août	9	9	10	10	10	10	11	11	11	11	11	11
	+ 2 ans	+ 3 ans	+ 0 an	+ 1 an	+ 2 ans	+ 3 ans	+ 0 an	+ 1 an	+ 2 ans	+ 3 ans	+ 4 ans	+ 5 ans et plus
Points	0	10	20	30	40	50	70 60*	80 70*	90 80*	100	110	120

\* Pour les psychologues de l'Éducation nationale



## L'accès à la hors classe: plus de promu-es!

Le taux de promotion, passé de 5,5% en 2017 à 18% depuis 2021 grâce aux interventions du SNUipp-FSU, a permis une augmentation du nombre de promu-es à la hors classe. Pour autant le SNUipp-FSU continue de revendiquer l'amélioration des règles :

- ▶ un accès automatique pour tous et toutes et pour les PE ex instits, la garantie d'une promotion avant leur départ à la retraite;
- ▶ la poursuite de l'augmentation du taux de promotion;
- ▶ la révision des avis et appréciations à la demande de l'enseignant-e;
- ▶ la prise en compte de l'AGS totale en critère de départage, comme c'est déjà le cas dans beaucoup de départements grâce au SNUipp-FSU.

● Nombre de promouvables ● Taux de promotion ● Nombre de promu-es

Source : Bilan de la campagne d'avancement de grade 2021 des PE, MEN; projection pour les promouvables et promu-es 2022

## Une classe exceptionnelle réservée à une minorité

Peu de PE accèdent à la classe exceptionnelle. À la rentrée 2023, le contingent sera égal à 10% du corps pour les PE et les PsyEN. L'appréciation portée par l'IA-DASEN sur la valeur professionnelle de l'agent-e (sur dossier) est prépondérante : excellent = 140 points, très satisfaisant = 90 points, satisfaisant = 40 points, insatisfaisant = 0 point. L'ancienneté acquise dans l'échelon de la hors-classe au 31 août 2023 varie de 3 à 48 points. En cas d'appréciation « insatisfaisante », l'ancienneté n'est pas prise en compte. Le SNUipp et la FSU ont dénoncé cette règle qui s'apparente à une opposition à promotion sans permettre à l'enseignant-e ou au PsyEN d'en connaître les motifs.

### Qui peut y accéder ?

Au minimum 70% des promu-es y accèdent par la « fonction » (vivier 1) : à compter du 3<sup>e</sup> échelon de la hors classe et avec au moins 6 ans d'exercice, continus ou non. Pour une fonction en éducation prioritaire, sous contrat local d'accompagnement, de direction ou en charge d'école, en SEGPA, de conseil pédagogique ou en formation continue, de PEMF, de référent-e handicap, ou un exercice en établissement pénitentiaire ou en centre éducatif fermé. L'administration informe, via I-prof, l'ensemble des PE et PsyEN au 3<sup>e</sup> échelon de la hors classe qui ne remplissent pas les conditions pour vérifier les fonctions exercées. Ils et elles disposent d'un délai de quinze jours à compter de cette notification pour fournir les pièces justificatives de l'exercice de fonctions ou missions éligibles.

Au maximum 30% des promu-es y accèdent à compter du 7<sup>e</sup> échelon de la hors classe (vivier 2). Comme le taux de promotion à la hors classe a longtemps été faible pour les PE, quasiment aucun PE n'a accédé à cet échelon nouvellement créé. Grâce à l'intervention du SNUipp-FSU, cette règle est aménagée pour les promotions 2021 à 2023 : l'accès est aussi possible par le 6<sup>e</sup> échelon. Cette mesure permet d'éviter des pertes importantes de supports de promotion à la classe exceptionnelle.

## Et les échelons spéciaux de la classe exceptionnelle ?

D'un accès encore plus restreint que la classe exceptionnelle, seulement 2% de l'ensemble du corps (PE ou PsyEN) peut être à l'un des échelons spéciaux. Sont promouvables, les enseignant-es ou PsyEN ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle.

Le barème s'appuie sur l'appréciation de l'IA-DASEN sur la valeur professionnelle de l'agent-e (sur dossier) : excellent = 30 points, très satisfaisant = 20 points, satisfaisant = 10 points, insatisfaisant = 0 point et sur l'ancienneté détenue dans le 4<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle au 31 août 2023.

### Égalité professionnelle femmes-hommes

Grâce au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique signé par le SNUipp et la FSU, les promotions doivent tenir compte de la répartition femmes/hommes. De plus, le temps passé en congé parental ou en disponibilité (pour élever un enfant de moins de 12 ans ou sous condition d'exercice d'une activité professionnelle) est pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

## La double carrière des PsyEN détachés-es

Dans la Fonction publique, les détachés-es bénéficient de la règle de la double carrière. L'avancement est alors examiné dans le corps d'origine et dans celui d'accueil. Les promotions d'échelons obtenues s'appliquent immédiatement.

Si l'avancement accéléré d'échelon est obtenu seulement dans le corps des PE, il faut attendre le renouvellement ou la fin du détachement pour bénéficier du changement d'échelon et de l'ancienneté acquise dans cet échelon dans le corps des PsyEN. Le changement de grade obtenu dans le corps des PsyEN est inscrit administrativement dans la carrière PE au moment du renouvellement du détachement, tous les cinq ans.

# Rendez-vous de carrière et évaluation

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

## Qu'est-ce qu'un rendez-vous de carrière?

Il comprend une inspection, pour les enseignant-es devant classe, suivie d'un entretien. Il fait l'objet d'un compte-rendu. L'IEN complète également une grille d'évaluation et propose un avis allant de « à consolider » à « très satisfaisant ». L'appréciation finale arrêtée par l'IA-DASEN est prise en compte dans un barème pour l'accélération de carrière ou l'accès à la hors classe. Il est possible de faire un recours auprès de l'IA-DASEN puis en CAPD en cas de désaccord avec l'appréciation arrêtée. Si le rendez-vous de carrière n'a pu avoir lieu (ex. congé maternité) il doit être reprogrammé jusqu'en septembre de l'année scolaire suivante. À défaut, l'IA-DASEN doit attribuer une appréciation prenant en compte les éléments d'évaluation antérieurs. Il n'y a pas de rendez-vous de carrière pour l'accès à la classe exceptionnelle, l'IA-DASEN attribue une appréciation basée sur l'avis de l'IEN.

### Trois rendez-vous de carrière sont programmés dans la classe normale :

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

### CALENDRIER

**Année N-2**  
Avant les vacances d'été, annonce de la programmation d'un rendez-vous de carrière au cours de l'année N-1.

**Année N-1**  
Communication de la date du rendez-vous, au plus tard 15 jours avant la date de celui-ci.

**Année N-1**  
Rendez-vous de carrière.

**Année N-1**  
Communication du compte-rendu portant l'avis de l'évaluateur : l'agent-e peut formuler des observations dans le cadre réservé à cet effet dans un délai de 15 jours.

**Année N**  
Du 1<sup>er</sup> au 15 septembre, notification de l'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte-rendu (jusqu'au 15 octobre, en cas de rendez-vous de carrière impossible l'année N-1).

**Année N**  
Demande de révision de l'appréciation finale dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification (recours).

**Année N**  
Réponse de l'IA à la demande de révision dans un délai de 30 jours francs. L'absence de réponse équivaut à un refus.

**Année N**  
En cas de refus, saisine de la CAPD dans un délai de 30 jours francs.

**Année N**  
Éventuellement, notification de l'IA-DASEN de l'appréciation finale définitive.

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

### UNE FORME D'ÉVALUATION QUI DOIT ENCORE ÉVOLUER

Le SNUipp-FSU revendique une « visite professionnelle » élaborée avec les IEN et les équipes enseignantes des écoles dans le respect d'un cadrage national. L'entretien doit rester centré sur la pratique professionnelle. En aucun cas, les directrices et directeurs ne doivent participer à l'évaluation. La visite ne doit pas se limiter à une dimension de contrôle. Elle doit être un moment constructif, de partage d'expertises et d'analyse de pratiques, de

recueil des besoins de formation, de dialogue basé sur la confiance. Elle doit participer aussi à l'amélioration de la qualité de vie au travail. La rédaction du compte-rendu doit être partagée et pouvoir évoluer sur la base de modifications demandées par l'enseignant-e. Celui-ci doit être communiqué à l'agent-e dans un délai maximum d'un mois. L'évaluation des enseignant-es doit être déconnectée de l'avancement et ne pas être liée aux résultats ou aux progrès des élèves.

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

Il peut être individuel ou collectif, à la demande de l'enseignant-e ou à l'initiative de l'IEN. En pratique, il reste peu mis en œuvre. Pour le SNUipp-FSU, un véritable accompagnement demande

des moyens budgétaires suffisants alloués à la formation et une véritable relation de confiance entre enseignant-e et IEN. L'accompagnement ne peut se faire qu'avec l'accord des enseignant-es. Il ne doit pas être chronophage ni prétexte à injonctions.

# Réduire le temps de travail

## PE, PsyEN, quelles sont les obligations réglementaires de service (ORS)?

Pour les PE, les ORS s'organisent en 24 heures d'enseignement hebdomadaire auxquelles s'ajoutent 108 heures annualisées qui se décomposent ainsi :

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

Référence : décret 2017-44 du 29 mars 2017

Il faut ajouter à cela des obligations formalisées par d'autres textes : la journée de pré-rentrée, une deuxième journée à effectuer durant l'année scolaire, 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.

Pour les PsyEN, le temps de travail hebdomadaire comprend 24 heures plus 4 heures dédiées à l'organisation de l'activité (secrétariat administratif et tenue des dossiers, rédaction des écrits psychologiques, bilans, synthèses, ...). Ce temps de travail est fixé sur les 36 semaines de l'année scolaire auxquelles peut s'ajouter une semaine fixée par le rectorat.

## Remplacements et postes fractionnés : la vigilance est de mise!

Les ORS des remplaçant-es et enseignant-es sur postes fractionnés sont cadrées par une note de service : les heures en dépassement des 24 heures hebdomadaires de service donnent lieu à récupération, les semaines en sous service ne réduisent pas le volume d'heures à récupérer. En cas de difficultés, contactez votre section départementale du SNUipp-FSU.

### POSTES FRACTIONNÉS

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

### DU TEMPS!

Préparation de classe, corrections, recherche documentaire, réunions informelles au sein de l'école : ce sont plus de 44 heures par semaine de classe, 45 heures 30 pour les directeurs et directrices d'école, sans compter 20 jours durant les vacances scolaires qui s'ajoutent au temps réglementaire. Une enquête du SNUipp-FSU ainsi qu'un rapport de 2019 de l'inspection générale des finances sur le temps de travail des fonctionnaires confirment le constat de la DEPP (2013).

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

Une première étape de la baisse du temps de travail passe par la suppression des APC et la mise à disposition de ces heures pour les PE.

## Pas de formation continue pendant les vacances!

Un décret autorise des formations continues rémunérées pendant les périodes de vacances scolaires et fixe une allocation : 20 € bruts de l'heure, soit 60 € par demi-journée et 120 € par jour. Le SNUipp-FSU est opposé au renvoi de la formation des enseignant-es hors des obligations réglementaires de service. Celle-ci est un droit, indispensable au développement professionnel n'a rien à faire sur le temps des vacances.

### L'enseignement n'est pas télétravaillable

L'accord du 13 juillet 2021 précise les critères d'éligibilité au télétravail dans la Fonction publique. Ils sont déterminés par l'activité exercée par l'agent-e, et non par le poste qu'il ou elle occupe. Bien que la situation liée à la pandémie du covid ait imposé la mise en place d'un enseignement à distance, l'enseignement dans les écoles et établissements scolaires ne figure pas parmi les activités télétravaillables.

## AESH: Contrat

- ▶ **Contrat** de droit public
- ▶ **CDD** de 3 ans, pour une durée totale de 6 ans maximum
- ▶ **CDI** à l'issue des 6 ans
- ▶ **Employeur**: rectorat/DSDEN ou établissement

### UN MÊME EMPLOYEUR POUR TOU-TES LES AESH!

La gestion des AESH est complexifiée par le maintien d'un système à deux têtes : certain·es sont recruté·es par les DSDEN et figurent parmi les agent·es rémunéré·es par l'État, les autres sont recruté·es et rémunéré·es par des établissements qui perçoivent des subventions de l'État. Il est temps d'apporter de la clarté! Le SNUipp-FSU demande que la gestion des 128 000 AESH exerçant aujourd'hui dans les écoles et établissements scolaires bascule sur le budget de l'État.

## Temps de travail et emploi du temps

Le temps de travail est de 1 607 heures annuelles pour un temps complet, réparties de 41 à 45 semaines. 96% des AESH travaillent à temps incomplet: un contrat de 984 heures correspond à 24 heures de travail hebdomadaires et à une quotité de travail arrondie à 62%. Le temps de service est complété de 5 semaines pour reconnaître le travail « invisible » (préparation, adaptation travail élèves, réunions, formation...). Ce temps d'activités connexes ne doit pas être confondu avec le temps d'accompagnement. Le SNUipp-FSU revendique un temps de travail dérogatoire basé sur des obligations réglementaires de service de 24 heures d'accompagnement + 3 heures (formation, concertation, réunion, préparation...) par semaine, reconnues comme un temps complet.

### À savoir:

- ▶ Le renouvellement du CDD n'est pas de droit et reste conditionné par les besoins du service.
- ▶ Le non renouvellement d'un contrat doit faire l'objet d'un préavis de deux mois pour un CDD de 3 ans et de trois mois pour un CDI.
- ▶ La modification d'un élément substantiel du contrat de travail (quotité, changement de lieu de travail...) doit faire l'objet d'une proposition que l'agent·e peut accepter ou non.

## Salaires

Les AESH sont rémunéré·es entre l'indice 352 (849 € nets mensuels pour 24 heures hebdomadaires) et l'indice 435 (1 049 € nets mensuels pour 24 heures hebdomadaires). La progression est automatique tous les 3 ans.

### Une situation instable et injuste

Alors qu'une nouvelle grille a été instaurée en septembre 2021, les indices de rémunération des deux premiers échelons ont déjà évolué trois fois en l'espace de 9 mois! L'alignement de l'indice minimum de traitement de la Fonction publique au niveau du Smic entraîne une réduction des écarts entre les échelons, au détriment des AESH ayant le plus d'ancienneté. Le SNUipp-FSU revendique une refonte complète de la grille avec l'application des indices de la grille des agent·es de catégorie B de second grade (indice minimum: 392, indice maximum: 587).

### GAGNER UN VÉRITABLE STATUT!

Depuis la fin du chantier sur la revalorisation des AESH en juin 2021, tout est au point mort. Aucune discussion n'a été possible sur le temps et les conditions de travail ou sur la question des PIAL. L'accompagnement des élèves en situation de handicap est un besoin permanent qui doit être assuré par un corps de fonctionnaires. Pour le SNUipp-FSU, il est urgent que les AESH bénéficient d'un métier reconnu sous statut de la Fonction publique, une carrière, une hausse de salaire conséquente et la garantie d'un emploi à temps complet.

## AED : Contrat

- ▶ **Contrat** de droit public.
- ▶ **CDD** pour une durée totale de 6 ans maximum
- ▶ **CDI** à l'issue des 6 ans
- ▶ **Employeur**: établissement

**Depuis la rentrée 2019**, des étudiant·es en deuxième année de licence peuvent être recruté·es en contrat AED de préprofessionnalisation. Le contrat est de 3 ans, couvrant les années de L2, L3 et M1. Le SNUipp-FSU édite une publication spécifique, n'hésitez pas à la demander auprès de votre section départementale.

## AESH, AED

### Journées de fractionnement

Les AESH et AED bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires, lorsqu'une partie des congés payés est placée en dehors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Le temps de travail annuel pour un temps complet est alors ramené à 1 593 heures.

### Frais de déplacement

Comme les agent-es titulaires, les AESH et AED peuvent bénéficier de frais de déplacement entre leurs différents lieux de travail situés en dehors de leur résidence administrative ou familiale. Ils peuvent également prétendre à une prise en charge de 50% de l'abonnement à un transport public de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ou au forfait mobilité durable.

### Indemnité de résidence

Les AESH et AED ont droit à l'indemnité de résidence selon la ville où ils exercent

- ▶ **zone 1:** 3% du traitement mensuel,
- ▶ **zone 2:** 1%,
- ▶ **zone 3:** 0%.

### Supplément familial de traitement (SFT)

Les AESH et AED qui ont au moins un enfant à charge, ont droit au versement du supplément. Il est proratisé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées.

#### INDEMNITÉS REP ET REP+

Le Conseil d'État a d'ordonné au premier ministre d'attribuer l'indemnité REP-REP+ aux AED qui travaillent dans les écoles et établissements en éducation prioritaire. Pour le SNUipp-FSU, cette avancée doit être étendue aux AESH, qui n'en bénéficient toujours pas.

## Enseignant-es et PsyEN contractuel-les

Le décret du 29 août 2016 précise le cadre d'emploi des enseignant-es et PsyEN non titulaires.

### Conditions de diplôme

Il faut justifier d'une licence ou d'un diplôme équivalent (catégorie 1). De façon exceptionnelle, les contractuel-les peuvent être recruté-es sur diplôme justifiant d'un bac + 2 (catégorie 2). Pour les PsyEN, il faut justifier de l'un des diplômes permettant de faire un usage professionnel du titre de psychologue (décret du 22 mars 1990).

### Durée du contrat

Si le recrutement couvre l'année scolaire, le terme du contrat est fixé à la veille de la rentrée suivante; sinon, le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir et se termine donc la veille des vacances d'été. Le contrat est en CDD. A l'issue de 6 années de CDD (sans interruption de plus de 4 mois deux contrats), il est requalifié en CDI.

### Rémunération

Elle se fait dans un espace indiciaire de référence selon les deux catégories. Les PsyEN relèvent de la première catégorie.

▶ **Catégorie 1:** indice 367 (salaire net = 1 428 €) min / indice 821 (salaire net = 3 193 €) max

▶ **Catégorie 2:** indice 352 (salaire net = 1 369 €) min / indice 620 (salaire net = 2 412 €) max

La rémunération est révisée tous les 3 ans selon les résultats de l'évaluation professionnelle.

### Indemnités

Les enseignant-es et les PsyEN non titulaires perçoivent les mêmes indemnités que les enseignant-es titulaires, à l'exception de celles qui sont réservées aux seuls fonctionnaires notamment l'ISSR.

### Obligations de service

Elles sont les mêmes que pour les titulaires (voir page 13).

#### Indemnité de fin de contrat

Les agent-es recruté-es depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 en CDD d'une durée de moins d'un an, renouvellements compris, peuvent bénéficier de la « prime de précarité ». Son montant est fixé à 10% de la rémunération brute globale.

#### PAS DE PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES!

Le SNUipp-FSU dénonce le recours à des agent-es recruté-es sur des contrats précaires pour assurer des missions de service public pérennes (enseignement, remplacement, accompagnement des élèves en situation de handicap...). Il revendique la reconnaissance de leur travail, l'amélioration de leurs conditions d'emploi et leur titularisation.

# Directeurs et directrices d'école

La loi Rilhac, dont le SNUipp-FSU exige l'abrogation, va profondément impacter le fonctionnement de l'école, notamment dans son organisation, sans répondre aux demandes de la profession.

## Quel volume de décharge ?

Nombre de classes	Décharge d'enseignement
1	6 jours / an : 2 à 3 jours mobilisables aux 1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> trimestres, 1 jour mobilisable au 2 <sup>e</sup> trimestre
2 ou 3	12 jours/an (au moins une journée par mois)
4 à 5	1/4 de décharge
6 à 8	1/3 de décharge
9 à 11	1/2 décharge
12 et plus	Décharge totale

Par ailleurs, les directeurs et directrices sont désormais déchargé-es des 36 heures d'APC.

### DU TEMPS POUR TOUTES LES DIRECTIONS !

L'amélioration des décharges, à laquelle le SNUipp-FSU a largement œuvré, reste insuffisante ! 34 % des directions d'école n'ont toujours pas de décharge hebdomadaire. Et elle a essentiellement profité aux écoles de 6-8 classes et 12-13 classes.

## Quelles indemnités ?

Elles et ils 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 164,22 € brut mensuel et d'une part variable liée à la taille de l'école.

	Indemnité * Part fixe	Part variable	BI	NBI	Total mensuel brut
Classe unique	164,22 €	41,66 €	14,06 €	37,49 €	257,43 €
2 à 3 classes	164,22 €	41,66 €	74,98 €	37,49 €	318,35 €
4 classes	164,22 €	58,33 €	74,98 €	37,49 €	335,02 €
5 à 9 classes	164,22 €	58,33 €	140,58 €	37,49 €	400,62 €
10 classes et +	164,22 €	75 €	187,44 €	37,49 €	464,15 €

\* majorée de 20% en REP ou 50% en REP+

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

## Hiérarchie dans les écoles: danger immédiat!

En conférant une délégation d'autorité du ou de la DASEN aux directrices et directeurs, la loi Rilhac accroît leurs responsabilités, leurs missions, le risque de les isoler davantage et ouvre la voie à une position hiérarchique au sein de l'école. Le SNUipp-FSU s'oppose à tout statut hiérarchique ou toute mission d'encadrement. L'augmentation des quotités de décharge ne doit pas être prétexte à confier de nouvelles missions, les éloignant de leurs fonctions premières comme l'animation de l'équipe, la coordination des projets et du suivi des élèves, les relations avec les partenaires. Le fonctionnement actuel des écoles, en équipe, sans échelon hiérarchique en leur sein, est l'une des forces du premier degré.

### LE SNUIPP FSU REVENDIQUE

Les PE n'ont pas besoin d'autorité ou de hiérarchie supplémentaire mais de collectif et de solidarité, basés sur un conseil des maîtres et des maîtresses démocratique, dans lequel la direction d'école relève de responsabilités spécifiques. Dans la consultation du SNUipp-FSU (Harris, 2022), directeurs et directrices rejettent l'idée de « supérieur hiérarchique » à 85% et plébiscitent une organisation de l'école avec le conseil des maîtres et maîtresses animé par un « pair parmi ses pairs ». Leurs conditions de travail sont profondément dégradées et nécessitent des mesures d'urgence. Le SNUipp-FSU revendique :

- Un plan pluriannuel de création de postes pour augmenter les temps de décharge :
    - ▶ 1 à 3 classes : ¼ de décharge
    - ▶ 4 à 6 classes : ½ décharge
    - ▶ 7 à 9 classes : ¾ de décharge
    - ▶ 10 classes et plus : décharge totale ;
  - des écoles à taille humaine sans fusion imposée ;
  - un recrutement de personnels dédiés à l'aide à la direction et au fonctionnement de l'école sur emplois statutaires ;
  - un véritable allègement des tâches administratives ;
  - une revalorisation salariale de la fonction ;
  - une formation initiale et continue de qualité en phase avec la complexification des missions de direction.
- Pour conforter les liens au sein de l'équipe pédagogique, le SNUipp-FSU revendique en plus de la décharge pour la directrice ou le directeur, l'attribution d'une décharge par école qui serait répartie en conseil des maîtres-ses.



## DROITS

# Une FSU et un SNUipp-FSU représentatifs de tou-ttes les personnels

### Les délégué-es du SNUipp-FSU toujours à vos côtés

NOS VALEURS:  
TRANSPARENCE,  
ÉQUITÉ,  
GESTION  
COLLECTIVE

À chaque moment de votre carrière, les délégué-es du personnel, élu-es lors des élections professionnelles, sont à vos côtés pour vous informer, vous écouter et vous accompagner. Elles et ils défendent vos intérêts et ceux de l'école auprès de la DSDEN, du rectorat et du ministère en siégeant dans différentes instances.

► **Les commissions administratives paritaires**, académique (CAPA) ou départementale (CAPD), qui sont consultées pour les recours sur les appréciations suite au rendez-vous de carrière, les demandes de disponibilité, de temps partiel et les licenciements. Les CAP conservent leur compétence disciplinaire quand les personnels sont mis en cause suite à une faute professionnelle présumée.

CE QUE NOUS  
COMBATTONS:  
OPACITÉ,  
ARBITRAIRE,  
MISE EN  
CONCURRENCE DES  
PERSONNELS

► **Les comités sociaux d'administration (CSA)** qui remplacent les comités techniques. Ces instances se déclinent à tous les niveaux, ministériel (CSA-M), académique (CSA-A) ou spécial départemental (CSA-D). Elles sont consultées sur les questions des moyens de l'école et de leur gestion : créations et suppressions de postes, effectifs, budgets, formation, recrutement de contractuel-les... Les représentant-es du personnel y interviennent aussi pour améliorer la rédaction des lignes directrices de gestion (LDG) pour la mobilité et les promotions des personnels et pour la mise en œuvre du protocole égalité professionnelle femmes/hommes dans la Fonction publique.

► **Les formations spécialisées** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail qui remplacent les CHSCT aux niveaux ministériel, académique et départemental. Les représentant-es du personnel y portent des améliorations sur les questions de santé, de sécurité, de conditions de travail, de prévention des risques professionnels. Y sont étudiées les fiches santé, sécurité au travail (SST) rédigées par les agent-es pour signaler des difficultés, des dysfonctionnements, des souffrances. Cette instance s'empare également des signalements de danger grave et imminent (DGI).

► **Des commissions consultatives paritaires (CCP)** qui sont consultées sur les questions individuelles des contractuel-les (AESH, AED, enseignant-es) et de certain-es personnels (DACS...).

Dans toutes ces instances, les élu-es de la FSU et du SNUipp-FSU représentent la profession avec pour ligne de conduite l'équité, la transparence et l'amélioration des conditions de travail.

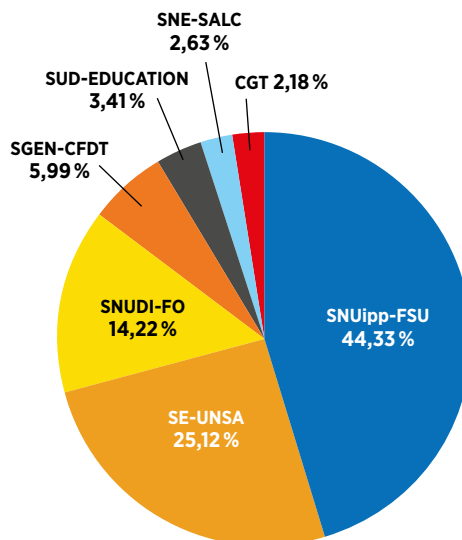
### Réforme des instances de la Fonction publique

La loi de Transformation de la Fonction publique, votée en août 2019, affaiblit le dialogue social en diminuant le nombre d'instances et leurs compétences. Le SNUipp et la FSU continuent d'intervenir pour en dénoncer les conséquences : opacité et illisibilité des modalités d'affectation ou de promotion.

Les enseignants et enseignantes consulté-es par le SNUipp-FSU au début de l'année 2022 disent à 96% être attaché-es à des règles équitables et transparentes de gestion des personnels (mouvement, promotion...) étudiées en commission paritaire avec leurs représentantes et représentants élu-es.

Malgré la volonté du gouvernement de réduire leur place, les organisations syndicales continuent de jouer un rôle important par leur connaissance du terrain et leurs interventions pour la défense des personnels et du Service public d'Éducation. Cette expertise reconnue et le maillage de proximité du SNUipp-FSU permettent de continuer à défendre chaque situation.

### Représentativité dans le 1<sup>er</sup> degré



# Élections professionnelles

## Des représentant·es engagé·es au quotidien

Le SNUipp-FSU, c'est un maillage territorial avec plus de 1000 délégué·es du personnel, engagé·es au niveau de leur école, de leur circonscription, du département, de l'académie et au plan national. La large représentativité confiée par les personnels par leur vote fait de la FSU la première fédération de l'Éducation nationale, et du SNUipp-FSU le premier syndicat du 1<sup>er</sup> degré. Cela confère une légitimité pour porter les revendications de toute la profession lors de négociation ou d'appels à la mobilisation.

**Pour rappel**, il s'agira d'un vote électronique, donc :

- ▶ Bien vérifier l'accès à sa boîte mail professionnelle
- ▶ Conserver sa notice de vote reçue à l'école par courrier papier
- ▶ Activer son "espace électeur" courant octobre
- ▶ Dès le 1<sup>er</sup> décembre, voter pour les listes FSU et SNUipp-FSU

### EN DÉCEMBRE 2022, JE VOTE ET JE FAIS VOTER !

Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022, les agent·es de la Fonction publique voteront pour élire leurs délégué·es du personnel pour les 4 ans à venir. Une participation massive, montrera leur attachement au paritarisme qui leur permet d'être représenté·es et défendu·es notamment lors des opérations de carrière.

La FSU et le SNUipp-FSU sont la seule force syndicale à avoir des élu·es dans tous les départements de France métropolitaine et d'Outre-Mer. En votant FSU et SNUipp-FSU, les personnels des écoles feront progresser un syndicalisme de terrain, un syndicalisme expert et un syndicalisme de lutte, portant un projet pour l'école, ses élèves et ses personnels, mais aussi pour une société plus juste et solidaire.



**Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022,  
je vote FSU et SNUipp !**

# Droits des personnels : à faire vivre, à gagner

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

## Droit des personnels

### Le temps partiel

Il est accordé de droit pour élever un enfant de moins de trois ans, pour donner des soins à son conjoint ou sa conjointe, à un enfant à charge ou à un-e ascendant-e, pour handicap ou raison médicale.

Il est accordé sur autorisation pour convenances personnelles, s'occuper d'un-e proche, créer ou reprendre une entreprise mais est soumis aux « nécessités de service ». En raison du déficit du nombre d'enseignant-es, les DASEN peuvent le refuser tout comme la quotité demandée. Il est possible de saisir la CAPD, en vous faisant accompagner par votre section départementale du SNUipp-FSU.

### Les autorisations d'absence

Les demandes sont soumises à l'autorisation de l'IEEN ou de l'IA-DASEN qui sous prétexte « des nécessités de service » peut les refuser. Certaines sont de droit, avec traitement, tandis que d'autres dépendent de la bienveillance de la hiérarchie. De plus en plus, celle-ci les refuse ou les accorde sans traitement, ce qui entraîne la perte d'une journée d'ancienneté générale de service. C'est inacceptable !

#### POUR LE RESPECT DE NOS DROITS

Travailler à la quotité de son choix et quel que soit le poste occupé est un droit. Les autorisations d'absence justifiées doivent être accordées systématiquement avec traitement.

## Les congés de maladie

Le certificat médical doit être envoyé à l'IEEN dans les 48 heures, un jour de carence s'applique à chaque nouveau congé si ce n'est pas un renouvellement. Il est rémunéré à plein traitement durant trois mois, puis à mi-traitement pour les 9 mois suivants. Dans certaines situations, il est possible de demander un congé longue maladie, un congé longue durée ou un temps partiel thérapeutique.

## Les principaux congés liés à la parentalité

- ▶ **Congé de maternité :** d'une durée de 16 semaines et de 26 semaines à partir du 3<sup>e</sup> enfant. Trois semaines peuvent être reportées après l'accouchement, sur avis médical. Les aménagements d'horaires pour allaitement sont difficiles à mettre en place pour les personnels des écoles.
- ▶ **Congé de naissance** de 3 jours pour le père ou la personne vivant avec la mère.
- ▶ **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant :** 25 jours pour le père ou la personne vivant avec la mère. 4 jours sont à prendre au moment de la naissance et 21 jours dans les 6 mois suivant la naissance (fractionnables en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune).
- ▶ **Congé parental :** d'un maximum de 3 ans, il est accordé par période de 2 à 6 mois et n'est pas rémunéré. Il ouvre droit à des prestations familiales, avec une incitation au partage du congé entre les parents.
- ▶ **Congé de solidarité familiale** pour un proche aidant et congé de présence parentale font l'objet de versement d'indemnités journalières.

## L'action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agent-es de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

#### EN SAVOIR PLUS

La FSU met à disposition un guide complet de l'action sociale interministérielle.

▶ [https://fsu.fr/wp-content/uploads/2021/04/40P-GUIDE-ASI-2022\\_2022-def.pdf](https://fsu.fr/wp-content/uploads/2021/04/40P-GUIDE-ASI-2022_2022-def.pdf).

Il présente et détaille toutes les prestations disponibles :

- ▶ **l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) ;**
- ▶ **la question du logement ;**
- ▶ **les chèques vacances ;**
- ▶ **la garde d'enfants...**

Il existe dans chaque DSDEN un-e assistant-e social-e qui peut être contacté-e directement, notamment pour obtenir une aide d'urgence, un prêt à taux zéro...

Vos représentant-es SNUipp et FSU siègent dans les différentes instances nationales, académiques et départementales (CDAS) pour faire progresser les droits des agent-es.

## Mobilité professionnelle

### Comment se former pour exercer une autre fonction ou un autre métier ?

- ▶ **Stages de formation continue :** la plupart concernent l'exercice de la fonction (enseignement spécifique, direction d'école, ASH...).
- ▶ **Congé de formation professionnelle :** il peut être accordé pour une durée cumulée maximale de 36 mois sur la carrière mais indemnisé sur 12, à 85 % du traitement brut.
- ▶ **Compte personnel de formation :** ce dispositif a remplacé le DIF (droit individuel à la formation). Le CPF est alimenté en heures de formation et non en euros comme dans le secteur privé ([moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)).
- ▶ **Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE)** sont accessibles aux agent-es de la Fonction publique mais conditionnés au financement accordé par l'IA-DASEN.

La plupart de ces dispositifs sont sous-utilisés par les enseignant-es car leurs modalités (durée accordée insuffisante, coût de la formation à la charge de l'agent-e et non de l'employeur sous prétexte de budget limité) ne favorisent pas la reconversion professionnelle. Le SNUipp-FSU revendique un vrai droit à la formation et des dispositifs permettant une seconde carrière, cela passe notamment par des budgets à la hauteur des besoins, la réinstauration des congés de mobilité et un service RH efficace qui informe, accompagne les collègues.

### Quels dispositifs permettent d'exercer un autre métier ?

- ▶ **Détachement :** dans un autre corps du MEN (exemples : enseignant-e dans le 2<sup>nd</sup> degré, IEN, chef-fe d'établissement), un autre ministère ou une autre Fonction publique (exemple : attaché-e d'administration).
- ▶ **Disponibilité pour études, créer ou reprendre une entreprise :** elle peut être une étape dans un projet de changement de carrière, avant de démissionner ou d'obtenir une rupture conventionnelle. La réintégration est possible si le projet n'a pas abouti.
- ▶ **Rupture conventionnelle :** elle permet, après accord avec l'employeur, de rompre l'engagement dans la Fonction publique et de percevoir une indemnité calculée en fonction de l'ancienneté de service.
- ▶ **Démission :** elle met un terme définitif à la carrière de fonctionnaire.

Existent aussi les concours, la mise à disposition, la liste d'aptitude. Contactez votre section départementale pour plus d'informations.

Tous ces dispositifs sont soumis à l'accord de l'IA-DASEN qui peut les refuser pour nécessité de service, notamment quand le département est déficitaire ou pour des raisons budgétaires.

#### Plus d'infos ?

Pour connaître les modalités précises des opérations, les dates de dépôt de dossier... Contactez votre section départementale du SNUipp-FSU ([snuXX@snuipp.fr](mailto:snuXX@snuipp.fr) en remplaçant XX par le numéro de votre département).

## La mobilité géographique

La mobilité géographique est une aspiration forte pour beaucoup d'enseignant-es qui peuvent :

- ▶ **changer de département** en participant aux permutations (saisie des vœux en novembre, résultats en mars). Cette mobilité dépend d'un barème national, intégrant l'ancienneté et la situation personnelle et familiale, ainsi que des possibilités de sortie et d'entrée dans les départements variant selon leur attractivité ;
- ▶ **changer de poste :** en participant au mouvement départemental. Les délégué-es du personnel sont présent-es pour vous aider dans votre mouvement ;
- ▶ **participer au mouvement des postes à profil interdépartemental** (mouvement POP). Les candidatures sont à faire entre novembre et décembre et sont suivies d'entretiens. Les résultats sont connus fin janvier-début février. Ils ne dépendent d'aucun barème mais du choix de l'IA-DASEN.

#### POUR UNE MOBILITÉ TRANSPARENTE ET CHOISIE

Le SNUipp-FSU exige une refonte complète du système pour rendre réel le droit à la mobilité pour toutes et tous les agent-es, avec des règles claires, élaborées avec les représentant-es du personnel et connues de toutes et tous, et la limitation des postes à profil.

La création du mouvement POP ne résout en rien les difficultés, qui s'aggravent d'année en année, à changer de département et augmente l'opacité dans la gestion des opérations de mobilité.

## Les recours

Dans les discussions ou les contestations des décisions de la hiérarchie, le SNUipp-FSU vous conseille et vous accompagne. Les représentant-es du SNUipp-FSU vous expliquent les démarches concernant l'exercice de vos droits, vous informent sur les échéances et vous aident à la rédaction d'un éventuel recours.

### UN-E POUR TOU-TES

Faire appel au SNUipp-FSU pour porter un recours individuel, c'est aussi donner plus de poids à l'action collective pour combattre l'opacité des décisions prises par la hiérarchie et les passe-droits.

### Recours et médiation

Il est possible de contester une décision administrative en cas de désaccord afin de demander le réexamen de la situation. Il y a 2 types de recours administratifs (l'absence de réponse dans un délai de deux mois équivaut à une décision de refus) :

- ▶ **le recours gracieux** s'adresse à l'auteur de la décision, l'IA-DASEN;
- ▶ **le recours hiérarchique** s'adresse au recteur, à la rectrice ou au ministre.

Avant de pouvoir faire appel à la justice, il faut désormais passer par la procédure de médiation préalable obligatoire (hors décision concernant la mobilité géographique).

Le recours en contentieux est également possible devant le tribunal administratif (attention le délai de traitement peut être de plusieurs années). Ce recours est à déposer dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

### LE SNUIPP-FSU VOUS ACCOMPAGNE LORS DES RECOURS

Lors des élections professionnelles, les personnels ont voté majoritairement pour la FSU et ses syndicats, dont le SNUipp, seule organisation syndicale présente dans tous les départements. Sa représentativité et sa légitimité lui permet d'accompagner les personnels à tous les niveaux de l'institution. Ce travail au service de chaque agent-e et de l'intérêt général est possible grâce à un vote massif. Votez et faites voter FSU et SNUipp-FSU aux élections professionnelles de décembre 2022.

### Les spécificités des recours dans le cadre du mouvement

La loi de transformation de la Fonction publique crée un recours particulier dans le cadre de la mobilité. Il permet de contester une décision d'affectation, du mouvement interdépartemental ou départemental, dans certaines conditions :

- ▶ **si le premier vœu n'est pas obtenu ;**
- ▶ **en cas d'absence de mutation ;**
- ▶ **en cas de mutation sur un poste ou une zone non demandée.**

Le SNUipp-FSU revendique que les affectations obtenues sur un vœu obligatoire (vœux larges ou vœux infra) puissent aussi relever d'un recours.

### LE SNUIPP-FSU SUR TOUS LES DOSSIERS

Les personnels peuvent faire appel aux représentant-es du SNUipp-FSU de leur département pour les informer, les aider à vérifier leur barème, interpellier l'administration dès que c'est nécessaire (respect des règles, étude des situations spécifiques...).

Afin d'être accompagné-e et représenté-e durant le recours mouvement, ils et elles peuvent mandater le SNUipp-FSU auprès de l'administration.

### Les spécificités des recours dans le cadre des promotions

Les délégués-es du SNUipp-FSU peuvent accompagner, défendre et agir aux différentes étapes de l'avancement des personnels.

- ▶ **Compte-rendu du rendez-vous carrière :** il est possible, dans les 15 jours suivant la réception du compte-rendu, de formuler des observations qui serviront d'appui à une contestation de l'appréciation finale.
- ▶ **Notification de l'appréciation finale :** il est possible de déposer un recours gracieux auprès de l'IA-DASEN dans les 30 jours. En cas de refus ou d'absence de réponse de l'administration, la saisine de la CAPD est possible dans un délai de 30 jours. Dans ce cas, le SNUipp-FSU peut défendre le dossier auprès de l'administration.

# Les retraites : le fruit d'une histoire, un choix d'avenir

## Pour la défense de nos retraites!

Le système de retraites par répartition, issu du Conseil National de la Résistance, est un des piliers de la protection sociale. Il met en œuvre une solidarité intergénérationnelle et a permis de diminuer le nombre de retraité-es pauvres (de 30 % dans les années 60 à moins de 10 % aujourd'hui). Depuis 1993, les contre-réformes ont dégradé les droits à pension : désindexation des pensions, allongement de la durée de cotisation progressivement jusqu'à 43 ans, recul de l'âge de départ à 62 ans, limitation des droits pour enfants.

Le président de la République a annoncé vouloir repousser l'âge de départ à la retraite à 65 ans. C'est une nouvelle réaffirmation de l'adage libéral « travailler plus longtemps pour sauver les retraites ». Pour le SNUipp et la FSU, mais aussi pour le Conseil d'Orientation des Retraites, malgré une hausse démographique des retraité-es dans les années à venir, une telle réforme n'a pas de justification économique. Elle serait aussi injuste au regard de l'espérance de vie.

Une autre réforme fondée sur une autre répartition des richesses est nécessaire. Des solutions de financement existent : la mise en place d'une véritable politique de l'emploi, l'augmentation des salaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui permettront le versement de cotisations supplémentaires dans les caisses de retraite, tout comme le retour sur les exonérations des cotisations sociales pour les entreprises. De plus, une véritable lutte contre la fraude fiscale permettrait de résorber les déficits conjoncturels.

**C'est avant tout un choix politique qui implique une autre répartition des richesses!**

### EN SAVOIR PLUS

Pour toutes questions ou besoin d'informations, les personnels peuvent contacter leur section départementale du SNUipp-FSU ou consulter les règles pour partir à la retraite sur son site et dans ses publications :

► [www.snuipp.fr/pages/retraite](http://www.snuipp.fr/pages/retraite)

### Quelles démarches ?

Modalité et calendrier du dépôt de la demande de départ à la retraite : se référer à la circulaire départementale.

N'hésitez pas à solliciter le service des retraites des rectorats.

Demande à faire sur [info-retraite.fr](http://info-retraite.fr) (transmise aux différentes caisses de retraites auxquelles vous avez cotisé). Confirmation de la demande par mail de :

**ensap.gouv.fr** (service des retraites de l'État).

Courrier de « radiation des cadres » à envoyer au DASEN (s/c de l'EN)

**LE SNUIPP-FSU REVENDIQUE** que les enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré puissent prendre leur retraite en cours d'année scolaire, et qu'un dispositif de cessation progressive d'activité soit mis en place pour permettre un aménagement de la fin de carrière.

## Prolonger son activité après la limite d'âge pour les ex-instits: attention!

À partir des générations 1960, l'âge limite des PE ex-instits est de 62 ans. Si la durée d'assurance est incomplète et qu'ils et elles souhaitent poursuivre au-delà, il leur faut faire, 6 mois avant d'atteindre cet âge limite, une demande de prolongation d'activité auprès de l'IA-DASEN en demandant la conservation des droits liés à la catégorie active. En cas de carrière complète, il est inutile de faire cette demande.

## Protection sociale complémentaire

À l'instar de ce qui existe pour les salarié-es du privé depuis 2016, l'État met en place une participation de l'employeur à la PSC de ses agent-es. Celle-ci n'interviendra pleinement qu'à partir de 2025 dans l'Éducation nationale. De façon transitoire, chaque agent-e cotisant à une complémentaire santé perçoit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 une participation forfaitaire de 15 € bruts par mois.

## DROITS

# Le droit syndical

**Le droit syndical est un droit fondamental garanti à chaque agent-e de la Fonction publique, fonctionnaire, stagiaire ou contractuel-le, dont les enseignant-es et les AESH.**

Ils et elles ont le droit :

- ▶ **de choisir leurs représentant-es du personnel** lors des élections professionnelles tous les 4 ans ;
- ▶ **d'être informé-es par le syndicat** (mail, publication) ;
- ▶ **de participer, sur le temps de service, à des réunions d'informations syndicales** (RIS) et à des stages de formation syndicale (12 jours maximum par an) ;
- ▶ **d'être accompagné-e d'un-e élu-e du personnel** en audience auprès de l'IEN ou de l'IA-DASEN lors de certains recours administratifs ou pour consulter leur dossier administratif.

Alors que les conditions d'exercice du métier, en pleine mutation, deviennent de plus en plus difficiles, que le modèle de l'École que le SNUipp-FSU revendique est attaqué jusque dans ses fondements, l'adhésion au SNUipp-FSU est la meilleure réponse à l'isolement pour faire face ensemble, pour défendre les droits, l'École et une vision de la société.

**Se syndiquer, c'est être plus fort-es pour :**

- ▶ **défendre collectivement des acquis essentiels** comme les retraites ou les conditions de travail ;
- ▶ **exiger les moyens de faire réussir tous les élèves** par la baisse des effectifs dans les classes, un autre modèle de fonctionnement d'école (maître-ses supplémentaires, PDMQDC) et plus de moyens pour la difficulté scolaire (RASED) et l'inclusion (AESH...);
- ▶ **revendiquer une revalorisation des salaires**, une amélioration des conditions de travail...

Le SNUipp-FSU travaille au quotidien avec l'ensemble de la recherche pour la réussite de tous les élèves. Chaque année, l'Université d'Automne du SNUipp-FSU propose une vraie réflexion sur le métier en réunissant chercheurs, chercheuses et personnels.

## Réunions d'information syndicale (RIS)

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

Tous les personnels ont le droit de participer aux RIS à raison de 3 demi-journées par année scolaire. Pour les enseignant-es, une RIS peut se dérouler sur le temps de classe, les deux autres se récupèrent sur les 108 heures. Le SNUipp-FSU revendique la tenue des RIS sur le temps de classe, comme c'est le cas dans le 2<sup>nd</sup> degré.



## Stages syndicaux

Les stages sont ouverts à tous les personnels. Les demandes d'autorisation d'absence sont à adresser à l'IA-DASEN au moins un mois avant. Le stage est réputé accordé en cas de non réponse de l'administration au plus tard le quinzième jour qui précède. La participation à ces stages ne peut être conditionnée au remplacement.

## Droit de grève

Les personnels exerçant dans les écoles, titulaires, non titulaires, en formation, en stage ont le droit de faire grève. Celui-ci est encadré pour les enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré.

## La déclaration individuelle d'intention de grève

Dans le 1<sup>er</sup> degré, tout-e enseignant-e 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). La déclaration se fait par lettre ou mail envoyé via la messagerie électronique professionnelle. Si le nombre de déclarations dans une école est égal ou supérieur à 25 % du nombre de classes, un service minimum d'accueil des élèves (SMA) est mis en place par la mairie.

Le SNUipp-FSU appelle à ne pas rendre les déclarations préalables qu'il considère comme une atteinte au droit de grève. Les droits syndicaux sont les mêmes pour les agent-es contractuel-les exerçant dans les écoles.

Urgence salaires

**300€**

**tout de suite**

pour tout le  
monde

**RESPECT!!!**

Du respect pour  
l'école publique

