



[ÉCOL'INFOS] U

SNUipp 37 F.S.U.

18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN Tél. 02 47 61 82 91
mail : snu37@snuipp.fr Internet : <http://www.snuipp37.fr>

BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION DU SNUIPP D'INDRE ET LOIRE

N°247 NOVEMBRE 2016 Bulletin mensuel

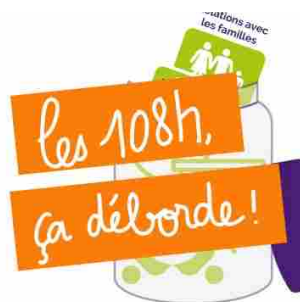
N° de commission

CPPAP 0720 S 07531 ISSN 1241-4816

Directeur de publication: Gilles Moindrot Imprimé par nos soins prix 0.20 €

Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp 37.

Conformément à la loi du 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer
les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp37.



La **passion du métier** ne suffit pas.

Il nous faut **du temps** et **des moyens**.

l'école pour tous,
une vraie **valeur**.





Edito : NOTRE UNITE ET NOTRE DETERMINATION SONT NOTRE FORCE !

ADHERER, READHERER ET FAIRE ADHERER !

La période est une nouvelle fois très particulière entre ceux qui nous expliquent que ce n'est pas le moment et ceux qui prônent le "tout ou rien" ... Il serait donc très urgent d'attendre des temps meilleurs pour améliorer nos conditions de travail et pour apporter de vraies réponses pour la réussite de nos élèves !

Pourtant, le Père Noël n'est pour rien dans les premières avancées obtenues ces derniers mois et ce n'est sûrement pas l'immobilisme engendré par ces discours qui nous permettra d'obtenir beaucoup plus !

- ⊗ ISAE 1200 € (2800 enseignants)
- ⊗ DEGEL DU POINT D'INDICE (3000 enseignants) et nouvelles modalités pour nos carrières
- ⊗ DROIT AU 80% (100 collègues) / PRIME 1500 € (pour tous les T1)
- ⊗ IFF (pour tous les PES éligibles)
- ⊗ PRIME DE MAT DE 150 € PAR STAGIAIRES (100 collègues)
- ⊗ PASSAGES A LA HORS CLASSE (200 collègues de plus en 3 ans)
- ⊗ INDEMNITE REP (+ 50%) et REP + (+ 100%) (200 collègues)
- ⊗ CONGES PARENTAUX DANS AGS MOUVEMENT (200 collègues)
- ⊗ NOUVELLES REGLES TDTRS (200 collègues)
- ⊗ ALLEGEMENTS DE SERVICES (40 collègues)
- ⊗ DROIT AU CONGE MALADIE FRACTIONNEE
- ⊗ 1/3 DECHARGE PEMF (20 collègues)
- ⊗ PROTOCOLE D'AIDES AUX ECOLES pour les élèves au comportement difficile
- ⊗ PLUS DE MAÎTRES QUE DE CLASSES ...

Au SNUippFSU, nous avons œuvré sans relâche sur ces dossiers tant au niveau départemental, académique que national qui sans notre détermination seraient restés au point mort.

Mais nous voulons encore plus car notre profession a été trop longtemps oubliée : **le point d'indice doit être augmenté pour compenser les pertes salariales de ces dernières années, l'ISAE doit être pour tous les PE, la direction doit disposer des moyens nécessaires au bon fonctionnement des écoles, le plus de maître que de classes doit se généraliser, la baisse des effectifs doit être conséquente, la formation continue et initiale de qualité, les écoles en quartier prioritaires reconnues, la remise à plat des rythmes scolaires enfin à l'ordre du jour...**

Le SNUippFSU veut faire bouger l'école et il le fait au quotidien grâce à vous ses adhérent-e-s!

Après, l'ISAE nous vous proposons une nouvelle campagne pour la fin des APC et une grande enquête sur les nouvelles modalités d'évaluation

Nous t'invitons à renforcer dès maintenant, l'outil collectif qu'est le SNUipp-FSU en adhérent.

Sans toi, rien, n'est possible. Notre force, c'est notre nombre.

Agissons et avançons ensemble sans perdre de temps!

Paul AGARD secrétaire départemental



Colloque Education

Pour la réussite de tous les élèves

mardi 6 et mercredi 7 décembre 2016

MGEN - Paris

3 square Max Hymans 75 015 PARIS (M° Montparnasse)

Pour participer nous joindre.

ATTENTION PARUTION

Circulaires annuelles

- > Listes d'aptitude à l'emploi de directeur d'école de deux classes et plus
- > Liste d'accès aux fonctions de conseiller pédagogique
- > Stage de préparation au CAPA-SH
- > Congé de formation professionnelle
- > Disponibilité accordée aux enseignants au titre de l'année scolaire 2017-2018

SOMMAIRE

- Page 1 : une
- Page 2 : édito
- Page 3 : appels
- Pages 4 et 5 : APC
- Page 6 : CTSD et ISAE
- Page 7 : CAPD et indemnités
- Page 8 : frais de déplacement
- Page 9 : dossier carrière et salaires
- Pages 10, 11 et 12 : nouvelle évaluation
- Pages 13, 14 et 15 : nouvelle carrière
- Pages 16 et 17 : se syndiquer une bonne idée
- Pages 18 et 19 : vos élus
- Pages 20 et 21 : mouvement
- Page 22 : à quoi sert votre adhésion
- Page 23 : bulletin adhésion
- Page 24 : comité des écoles 37

SE SYNDIQUER ?

UNE VRAIE BONNE IDÉE.

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



SE SYNDIQUER, C'EST

Utile



Page 2

<https://adherer.snuipp.fr>

60% de la cotisation sont remboursés sous forme de crédit d'impôt.



[ÉCOL'INFOS] U

18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN Tél. 02 47 61 82 91
mail : snu37@snuipp.fr Internet : <http://www.snuipp37.fr>

F.S.U.

BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION DU SNUIPP D'INDRE ET LOIRE



Évaluation et Évolution de carrière

Lors du groupe de travail qui s'est tenu au ministère le 13 octobre dernier, le SNUipp-FSU a rappelé que l'enjeu fondamental de l'évaluation des enseignants est l'amélioration du service public d'éducation au service d'une plus grande égalité d'accès aux savoirs. La poursuite d'un tel objectif ne peut se confondre avec une gestion différenciée des carrières qui accélère la progression de ceux que l'institution estime les « meilleurs ». C'est pour cela que le SNUipp-FSU revendique une déconnection de l'évaluation avec le déroulement de la carrière.

Suite à la forte mobilisation de la profession sur les actions initiées par le SNUipp-FSU, nous avons réussi à peser dans les discussions et à obtenir des garanties sur les points suivants Lire DOSSIER dans ce journal.



APC

Le SNUipp appelle à arrêter les APC, trop de travail non reconnu !

Rendons visible notre temps invisible !

Confirmer, poursuivre, renforcer notre engagement collectif !

La campagne pour « gagner ensemble la fin des APC » comptabilise aujourd'hui plus de 37000 engagements. Le SNUipp-FSU a réussi à ouvrir le débat sur la réduction du temps de travail et la reconnaissance du travail invisible. Le SNUipp-FSU s'est adressé à la ministre pour demander l'ouverture de discussions sur les obligations réglementaires de service des enseignants du 1er degré. Nous demandons la reconnaissance des nombreuses missions non prises en compte et la récupération du temps pour gagner en autonomie et en efficacité pédagogique au profit de tous les élèves. **Le SNUipp-FSU ne se satisfait pas de la réponse de la ministre. Il appelle la profession à amplifier la mobilisation afin d'accroître notre rapport de force et demande aux collègues de se rendre sur l'espace APC du SNUipp.** Les liens pour vous y rendre vous sont parvenus par lettre électronique à l'école ou individuellement. Un compteur est disponible en ligne sur le site du SNUipp pour comptabiliser l'ensemble de ce temps invisible.

Collectivement nous sommes plus fort, à nous de montrer au ministère notre détermination!
Lire DOSSIER dans ce journal.

L'ISAE, C'EST POUR TOUS LES PE !

Oubliés de l'ISAE : mobilisation nationale le 30 novembre !

FRAIS DE DEPLACEMENTS



LETTRE A L'IA 37 POUR FAIRE RESPECTER NOS DROITS !

REUNION SYNDICALE SPECIALE

RESERVEZ TOUTES ET TOUS LE



SAMEDI matin 18 MARS Avec VIVIANE

BOUYSSÉ

Sur les nouveaux programmes, la question de l'évaluation positive, l'apprentissage explicite ... Dans nos locaux de ST AVERTIN de 9h à 12h.



Dossier E-Permutations 2017

Le SNUipp-FSU 37 met en ligne un dossier E-Permutations 2017 à remplir en ligne sur notre site <http://e-permutations.snuipp.fr/37>.

Vous trouverez sur cet interface, le calendrier des permutations informatisées, les éléments du barème, une fiche contrôle et bien d'autres renseignements encore!

Les représentants du personnel invitent les collègues concernés à remplir soit une fiche contrôle en ligne, soit la fiche papier présente dans notre guide permutation

Ce document nous permet de vérifier les barèmes, au cours d'une CAPD, avec les services administratifs et ainsi d'assurer la transparence et l'équité entre collègues dans cette opération



COMPTE-RENDU REUNION SYNDICALE DU 5 NOV 2016 SUR LES APC

Une vingtaine de collègues de 13 écoles étaient présents lors de cette réunion.

Nous avons indiqué que cette initiative à l'appel du SNUippFSU était un levier pour qu'ouvrent enfin des négociations pour obtenir :

- la déconnexion du temps de classe et de notre temps de travail et la généralisation du plus de maîtres que de classes
- la reconnaissance de tout le travail invisible qui dépasse largement les 108h.
- une remise à plat de la réforme des rythmes que nous exigeons depuis le début

Il a été longuement débattu de l'intérêt des APC, de leur place dans les horaires... Actuellement, les APC sont très différentes d'une école à une autre, d'un collègue à un autre... ce qui rend ce dispositif très disparate voire inégalitaire.

> Alourdissement de la journée de travail des enseignants particulièrement lorsqu'ils se situent sur la pause méridienne où nous devons enchaîner après plus de 3 heures de classe : les APC, mais aussi souvent une réunion institutionnelle, une rencontre avec des parents... et aussi se restaurer avant de reprendre la classe.

> Inégalités fortes induites par ce dispositif puisque la participation des élèves est cautionnée à l'acceptation des parents, au fait qu'ils mangent ou non à la cantine, aux emplois du temps des TAP...

> Risque réel de leurrer des parents qui pensent que les APC permettent de venir en aide à leur enfant en difficulté notamment dans les secteurs où les RASED n'interviennent pas. Pour nos élèves, nous avons besoin que les RASED soient reconstitués et abondés en fonction des besoins des secteurs.

> Si le travail en petits groupes est reconnu et revendiqué, il doit être rendu possible par une baisse des effectifs et par la généralisation du plus de maîtres que de classes.

Consignes syndicales suite à cette réunion :

- > arrêter les APC : si possible suite à une décision collective dans l'école
- > remplir les enquêtes en ligne sur notre site
 - > ne pas prévenir l'IEN
- > attendre pour diffuser une lettre aux parents pour ne pas se mettre en difficulté notamment si tous les collègues ne suivent pas la consigne

Lancée à la rentrée, la campagne pour «Gagner ensemble la fin des APC» comptabilise aujourd'hui plus de 37 000 engagements. C'est une première victoire pour le SNUipp-FSU qui a réussi à ouvrir le débat dans les salles de maîtres sur la réduction du temps de travail et la reconnaissance du travail invisible.

Fort de cette volonté exprimée par la profession, le SNUipp s'est adressé à la ministre pour l'informer de l'appel national à ne plus mettre en œuvre les APC et pour demander l'ouverture de discussions sur les obligations réglementaires de service des enseignants du premier degré.

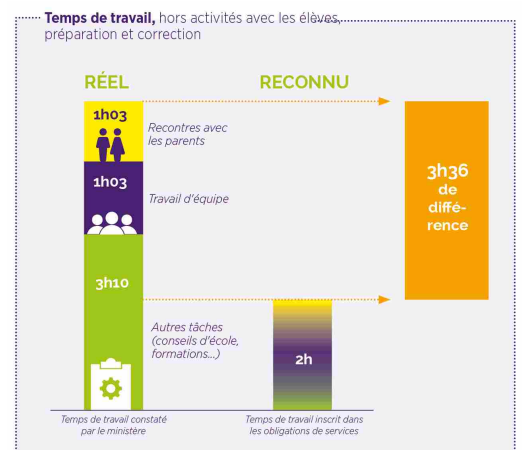
À plusieurs reprises, et notamment au moment des discussions autour du nouveau décret sur les ORS, le SNUipp a porté la reconnaissance des nombreuses missions non prises en compte aujourd'hui dans le temps de travail et la récupération du temps pour gagner en autonomie et en efficacité pédagogique.

La ministre fait la sourde oreille à la demande légitime d'une grande partie de la profession.

Le SNUipp ne se satisfait pas d'une fin de non-recevoir et d'un seul rappel à la réglementation. Il appelle la profession à amplifier la mobilisation pour gagner ensemble la fin des APC et obtenir du ministère des engagements pour la redéfinition du temps de travail des enseignants du primaire en vue de sa réduction.

Les 108 heures, ça déborde !

Tentative de liste, non exhaustive, des tâches effectuées par les enseignants en dehors de la présence des élèves. Cela comprend bien évidemment la préparation de la classe dans toutes ses dimensions, les corrections des travaux d'élèves, la recherche documentaire, la conception de supports pédagogiques... Tout ce temps est estimé par une étude du ministère à 13 heures hebdomadaires. Un temps auquel il faut ajouter un travail «invisible» conséquent correspondant aux rencontres avec les parents, au travail en équipe, à l'appropriation des nouveaux programmes, la lecture des circulaires, des projets, des rapports, la préparation et l'accompagnement des sorties, l'élaboration du projet de



classe et du projet d'école, les classes découvertes et autres classes transplantées, le suivi des apprentissages et les bilans des élèves, la gestion du site de l'école et du matériel informatique, la coopérative scolaire, les commandes de fournitures, le lien avec les collègues quand on partage la classe et avec le Rased, les différentes équipes éducatives et de suivi, le temps d'accueil des élèves, la restitution des élèves aux familles, le lien avec les AVS, les ATSEM, les agents de service..., la préparation et l'organisation des manifestations organisées à l'école, les réunions avec les partenaires locaux ...

SE REAPPROPRIER LES 108 HEURES

La charge de travail des enseignants ne cesse d'augmenter. Depuis 2 ans, le SNUipp a relayé la consigne de se réapproprier les 108 heures. Il porte régulièrement la question de la révision de nos obligations de service. Lors du comité technique ministériel du 16 juin 2016, le SNUipp a demandé la suppression des APC soutenu par la majorité des organisations syndicales, le SE s'abstenant et seul le SGEN votant contre. Des écoles sur le territoire sont entrées dans cette consigne et font de ce temps de travail un temps au service de tous les élèves, de toute l'école. Les APC ne sont plus mises en place, ce temps est consacré alors aux rencontres avec les familles, au travail collectif, au temps consacré aux différents projets de classe ou d'école, aux activités de documentation... parfois sans objection voire en accord avec l'administration qui reconnaît le travail réalisé dans les écoles.

Comptabilisons ce temps invisible

Le SNUipp-FSU met en place un outil pour comptabiliser ce temps parce que même si on ne fait pas les APC, on travaille quand même

Lydie, CE2

En école élémentaire en REP, nous avons bénéficié de l'ouverture d'un poste de Plus de maîtres que de Classes. Afin de « faire vivre ce maître supplémentaire », nous avons fait le choix de consacrer les heures d'APC à la coordination, la concertation, à l'élaboration collective, au regard croisé des élèves, à l'échange de pratiques... Et à dire vrai, les 36h ne suffisent pas!»

Odile, GS maternelle

J'enseigne dans une école maternelle en REP+, la liaison avec les familles est indispensable pour créer du commun, nous avons fait le choix de consacrer les heures d'APC au lien avec les familles en organisant des cafés parents, des accueil de parents en classe suivi d'échanges sur le ressenti des familles, de co-construire des projets école famille (matinée jeux de société)... Bref les idées ne manquent pas, le temps si!»

Laurent, directeur d'école élémentaire

Cette année nous organisons une classe de neige pour les élèves de cycle 3 dans notre école. Nous avons choisi de ne pas prendre d'élèves en charge en APC mais de consacrer ce temps à notre projet de cycle. Les recherches, les temps de concertation, les rencontres avec les parents, les visites sur site, la préparation du cahier de classe découverte... »

Alexis, maître supplémentaire

La mise en place des nouveaux cycles notamment celui du cycle 3 nécessite de trouver des temps communs avec le 2nd degré. Dans notre département rien n'est mis en place par l'administration pour faire vivre ce nouveau cycle: temps de rencontre sur notre temps personnel, pas de frais de déplacement. Nous avons choisi d'y consacrer le temps des APC. Nous ne pouvons pas continuer d'empiler les réformes sans avoir les moyens de les faire vivre!»

Katia, PS-MS maternelle

La conception du carnet de suivi des apprentissages en maternelle nous demande du temps de concertation, de recherche et de temps pour échanger sur la mise en place de ce nouvel outil. Nous avons choisi d'y dédier les heures d'APC. »

Julien, CM1

Dans mon école nous avons l'habitude de nous réunir fréquemment, de travailler ensemble. Mais voilà. Depuis l'aide personnalisée, puis l'APC et la réforme des rythmes, nous n'en avons plus la possibilité. Nos emplois du temps sont morcelés. Quand la moitié de l'équipe est libre, l'autre est en APC ou en animation pédagogique. Or, travailler en équipe, j'en ai besoin pour bien faire mon métier. Arrêter les APC, c'est nous permettre de retrouver ces moments pour travailler ensemble. »

> CONSIGNE : QUESTIONS/REponses

Y a-t-il un « risque » si je ne mets plus en place les APC?

Une consigne syndicale contrevient généralement aux exigences de l'institution et de la hiérarchie. Elle comporte toujours un «risque», notamment que l'IEN ou le DASEN s'adresse aux enseignants pour leur rappeler leurs obligations de service dont l'APC fait partie.

Le fait de s'inscrire dans une démarche engageant plus de 37 000 collègues à l'appel du principal syndicat du primaire permet de créer un rapport de force plus élevé qu'un simple face à face entre un enseignant et son IEN.

Ne pas mettre en place les APC, est-ce un «service non fait»?

En principe, ne pas remplir la totalité de ses obligations de services peut être considéré comme un «service non fait». Et un «service non fait», comme une journée de grève par exemple, entraîne un retrait de salaire. En réalité, le temps des APC est un temps dont peuvent bénéficier certains élèves volontaires et dont l'organisation est validée par l'IEN après proposition du conseil des maîtres et enfin inscrite dans le projet d'école. L'intérêt pour les APC est-il tel que ces procédures sont toujours mises en œuvre ? Ce temps annualisé, difficile de dire dès maintenant qu'il n'aura pas été fait.

Dois-je dire à mon IEN que je ne fais plus les APC?

Non, nous ne sommes pas dans la désobéissance.

C'est à l'administration de faire la preuve d'un service non fait. Ira-t-elle jusqu'à sanctionner massivement des enseignants qui auront consacré le temps des APC à leurs missions non reconnues ?

Je suis seul-e dans mon école à vouloir suivre la consigne et ne plus mettre en place les APC, est-ce possible?

Il est préférable de suivre la consigne en équipe. L'idéal est d'être le plus nombreux possible mais cela n'empêche pas une partie des enseignants de l'école de s'engager dans la consigne syndicale tandis qu'une autre partie continue de mettre en place les APC. Pour autant, la préoccupation du temps de travail est permanente pour toutes les équipes.

Concrètement si on ne met plus en place les APC, que fera-t-on de ce temps dégagé?

Cette heure hebdomadaire dégagée permet de travailler autrement ou de compenser une partie du temps de travail invisible : lien avec les familles, travail en équipe, multiples partenariats éducatifs ou médico-sociaux, préparation de sorties, projets de classe... Actuellement, les enseignants consacrent en moyenne 2h30 par semaine à ces activités, soit quasiment le double du temps prévu dans les 108 heures.



Faire monter le compteur pour faire monter la pression

Dans les écoles, l'organisation des APC varie : faites plus ou moins régulièrement, réappropriées, imputées au travail invisible... Ce qui est commun à tous, c'est la course contre le temps et la multiplication des tâches qui explose le cadre des 108 heures.

Si la ministre reconnaît que la réalité du temps de travail des enseignants des écoles est très élevée, pour l'instant elle n'ouvre pas de discussions pour revoir les obligations réglementaires de service. L'enjeu de la campagne syndicale sur les APC est bien d'obliger le ministère à ouvrir ces discussions en faisant monter le compteur des enseignants engagés à ne plus mettre en place les APC.

Différentes réalités

Ne plus mettre en place les APC peut prendre différentes réalités selon les écoles. Dès lors qu'une école utilise son temps dans le cadre d'un projet collectif organisé, affecte ce temps aux différentes tâches invisibles, elle rentre dans le cadre de cette action syndicale pour redéfinir le temps de travail.

Le SNUipp-FSU a mis en place des espaces numériques pour les écoles et les collègues afin de collecter l'ensemble de ces situations. Aucune information collectée ne sera divulguée. Les liens pour vous y rendre vous sont parvenus par courriel. Cela permettra de connaître le nombre d'écoles et d'enseignants suivant la consigne et de les rendre publics.



> COMPTE RENDU CTSD du 8 nov 2016



La Commission Administrative PARITAIRE
Les élu(e)s du personnel du SNUipp-FSU vous informent...

Présents pour le SNUipp-FS37 Paul AGARD Simon DELAS Gilles MOIN-DROT et 4 collègues du second degré FSU

la mairie de Tours pour suivre ce dossier.

Nous avons indiqué notre inquiétude de voir se généraliser ces fermetures de postes d'ATSEM comme ce fut le cas à la rentrée pour CHINON.

L'IA nous a souligné sa vigilance et que la situation particulière de Chinon expliquait les décisions du Maire. Le SNUippFS37 prépare une réunion syndicale sur le secteur.

> RASED: nous sommes à nouveau intervenus pour demander des moyens pour que tous les RASED du départements soient complets. L'IA a indiqué qu'il envisageait d'y travailler dans le cadre de la prochaine carte scolaire notamment par la création d'un poste G pour Tours centre de façon à rendre le poste E de Ligueil.

IME : il manque toujours 110 places pour des élèves de tous âges. Nous appelons les écoles à nous faire remonter les situations.

> Plan de transformation des contrats CUI-CAE : l'IA nous a indiqué que la transformation se ferait pour 50 personnels en Indre et Loire sous la forme de contrats à 50 % et de 20,5 heures (pour un temps plein de 41h) impliquant une baisse de leur rémunération de 60 à 70 € par rapport à celle d'un contrat aidé ! Voir notre intervention au niveau du rectorat.

883 élèves en situation de handicap sont accueillis dans nos classes dont 830 avec un accompagnement dont seulement une cinquantaine avec un accompagnement à

temps complet. Tous les autres élèves ne disposent que de 10 heures d'accompagnement dit mutualisé. Même s'ils n'ont pas tous besoin d'un accompagnement de 24 heures, il est certain qu'il manque entre 200 à 300 emplois CUI-CAE pour répondre aux besoins. Mais comme la MDPH ne donne plus de cadrage horaire, la porte est grande ouverte pour les limiter à 10 heures!

DERNIERE MINUTE: suite à nos interventions au Rectorat concernant le manque à gagner pour les collègues passant d'un CUI à un contrat Education Nationale, le Rectorat impose que les IA recrutent les AESH sur des contrats non plus à 50% mais à 60%!

> SEGPA nous nous sommes étonnés du nombre de places vacantes en 3ème. L'IA a indiqué qu'il ne comprenait le pourcentage particulièrement important en Indre et Loire des élèves de milieux défavorisés en SEGPA. Il souhaite engager une réflexion sur l'orientation en SEGPA partant du fait que notre système scolaire serait devenu socialement ségrégatif. Nous allons nous tourner vers nos collègues de SEGPA sur ces questions. Nous organiserons une réunion en direction des collègues de l'ASH courant janvier.

> ULIS : En cumulant le nombre d'élèves en surnombre dans les ULIS et ceux en attente, il manque 6 ULIS collègues.

Ce CTSD avait pour finalité de faire un bilan de la rentrée de septembre !

Pour les écoles, le SNUippFSU37 est intervenu sur plusieurs dossiers

> Moyens de rentrée : finalement notre département a eu une baisse d'une centaine d'élèves au lieu des 250 prévus dans la carte scolaire. L'utilisation de seulement 3 postes (sur la dotation de 13) pour ouvrir 3 classes n'a aucunement permis une baisse des effectifs dans nos classes qui accueillent 51 412 élèves.

> Les difficultés rencontrées par les écoles du plateau de Tours nord de St Exupéry et de Camus-Maurois (manque d'un poste E et suppression par la mairie d'un poste d'ATSEM).

Le SNUippFS37 avait demandé que le poste E soit pourvu par un départ supplémentaire en formation. Le refus de l'IA a maintenant de lourdes conséquences pour le suivi des élèves faute de ce poste.

Pour la suppression du poste d'ATSEM, l'IA nous a indiqué prendre contact avec

Oubliés de l'ISAE : mobilisation nationale le 30 novembre !

Aujourd'hui 15 000 collègues ne touchent pas l'ISAE ou pas complètement. Le SNUipp-FSU est mobilisé pour que l'ensemble de la profession en bénéficie : c'est inadmissible ! Nous appelons à une journée nationale d'action le 30 novembre à Paris et avons proposé cette action aux autres organisations syndicales.

Après avoir obtenu la réouverture des discussions sur le versement à tous les enseignants de l'ISAE ou l'équivalent d'une revalorisation de 1200 euros, nous regrettons que 15 000 collègues en soient encore exclus. En effet, le ministère refuse d'inscrire plusieurs catégories de collègues dans la liste des bénéficiaires de l'ISAE (les secrétaires de CDOEA, les enseignants mis à la disposition des MDPH, ceux exerçant en milieu pénitentiaire, en classe relais ou en centre éducatif fermé, les enseignants affectés au Cned, en ERDP, au CRDP ou dans le réseau Canopé, en PACD et PALD, les coordonnateurs REP, les conseillers pédagogiques).

Pour d'autres, il remplace une indemnité existante par l'ISAE ou crée une nouvelle indemnité en remplacement de celle actuellement touchée. Ainsi, certains personnels sont perdants ou ne bénéficient que d'une revalorisation partielle : enseignants en SEGPA/EREA et ULIS, enseignants référents. Par ailleurs, les PEMF ne perçoivent qu'une partie de l'ISAE.

Cette unité est nécessaire pour rassembler et créer un rapport de force de nature à obtenir une revalorisation à hauteur de 1200 euros pour l'ensemble des personnels. C'est pourquoi nous nous sommes adressés aux autres organisations syndicales.

Le ministère recevra des audiences le 30 novembre lors de cette journée nationale d'action et réfléchira actuellement à équilibrer des situations selon des modalités de règlement différentes. Pour toutes ces raisons la participation du plus grand nombre de collègues à cette journée est primordiale ! Vous souhaitez participer à cette journée ? CONTACTEZ-NOUS

L'ISAE, C'EST POUR TOUS LES PE !

Une revalorisation partielle

Les enseignants en Segpa/Erea et Ulis, exclus actuellement de son bénéfice, percevraient finalement l'ISAE selon les propositions du ministère, mais ce serait au détriment de la suppression d'une indemnité existante, l'indemnité spéciale. Au final même s'ils percevaient l'ISAE, ils ne seraient pas revalorisés et subiraient même une perte salariale pour nombre d'entre eux (cf. ci-contre).

La situation des enseignants référents est similaire. Ils percevraient une indemnité de mission particulière de 1 250 €, mais au détriment de leur indemnité actuelle. Ils seraient effectivement revalorisés mais seulement de 321 €.

> COMPTE RENDU CAPD du 3 nov 2016



Présents pour le SNUIPP FSU 37: Paul AGARD, Jacques ROBERT, Simon DELAS, Baptiste GALBRUN, Véronique KLEIN, Christine GUILLON, Christine GAUDIN, Sophie METZINGER

début du CLD.
Ce sujet sera examiné en groupe de travail de la circulaire du mouvement.
Le SNUipp a voté contre ce changement.

qu'avec l'application GAIA il n'est plus possible que chaque PE reçoive une liste récapitulative des animations pédagogiques.

Déclaration préalable du SNUIPP FSU 37 (voir notre site et précédent Ecol'infos).
Vœu proposé par le SNUIPP FSU 37 : "la CAPD du 3 novembre se prononce pour le versement de l'ISAE pour tous les collègues". Vote accepté à l'unanimité.

> Formation continue : Mme la CP en charge de la formation rappelle la règle retenue l'an dernier : chaque collègue participe à un seul stage: 104 PE ont postulé en octobre pour le 1er appel à candidature, 98 sont retenus pour partir en stage une fois. Les enseignants étaient moins nombreux que l'an dernier à postuler mais ont émis plus de vœux. Il y aura un deuxième appel à candidature jusqu'au 12 novembre (voir lettre électronique du 3/11/16) pour les directeurs et les ZIL et les stages pour lesquels il reste des places (50 places sur 8 stages). Des collègues déjà retenus sur un stage peuvent refaire une demande sur un deuxième stage pour compléter les places.

> Avancement : Suite à l'intervention du SNUIPP FSU 37, les reliquats sont pris en compte au centième ce qui permet la promotion d'un collègue en plus
Le SNUIPP FSU 37 dénonce plusieurs dysfonctionnements :

Passage au 4ème échelon : pour certains collègues le passage n'a pas été fait par le SAGIPE, les collègues attendent ce passage qui sera rétroactif.

Des collègues sont en attente d'une réponse de reclassement de la part du SAGIPE. M. le DASEN propose de garder le reliquat pour promouvoir un collègue dès que le SAGIPE fournira l'information. La décision sera prise en janvier.

Le SNUIPP FSU 37 dénonce ces retards qui impactent l'avancement des collègues.

> Modalités de gestion des

enseignants en CLD : à la demande du recteur, le département du 37 doit s'aligner sur ce qui se fait au niveau académique: la circulaire du mouvement devra tenir compte de ce changement. Un collègue placé en CLD perdrait son poste immédiatement alors que pour le moment il conserve son poste une année après le

Le SNUIPP FSU 37 note qu'il n'y a que 3% de collègues du département qui vont bénéficier d'un stage après appel à candidature et s'étonne de la faible offre de formation et du faible nombre de demandes. Mme la CP en charge de la formation rappelle qu'à cette offre de stage s'ajoutent les stages à public désigné. L'intitulé des stages sera retravaillé en conseil de formation. Un stage sur le thème du Français au Cycle 3 est en préparation.

Les ordres de mission seront envoyés sur les boîtes mel des écoles pour les animations pédagogiques (en régulation) et les stages (avant le stage). Mme la CP en charge de la formation explique

> Questions diverses :

– Le SNUIPP FSU 37 s'inquiète des inspections à venir (qui auront plus ou moins d'impact sur l'avancement futur des collègues dans le cadre de la réforme) et demande que les IEN aient une attention particulière pour les collègues des 6ème et 8ème échelon.

– Congé longue durée fractionné : à voir en groupe de travail académique. Le SNUIPP FSU 37 rappelle qu'il est urgent d'apporter des réponses aux collègues concernés.

– Emploi du temps des services civiques : possibilité de cumuler deux emplois pour les services civiques. 20 recrutés au 1er octobre et 25 au 1er novembre = 45 recrutés (sur une centaine possible), des écoles sont encore en attente, les recrutements sont en cours. La règle est de deux personnes par site (= groupe scolaire), nouveaux recrutements à venir au 1er décembre et après.

– 60 personnes en CUI AESH sont passées en CDI AESH à 50% (équivalent 30 temps plein), le SNUIPP FSU 37 dénonce le fait que ces contrats placent des personnes dans des situations encore plus précaires

- Le Livret Solaire Unique Numérique devrait être effectif fin novembre

Compte-rendu du groupe de travail ministériel

du 29 septembre sur la situation indemnitaire de certaines fonctions enseignantes

Le groupe de travail ministériel du 29 septembre a examiné les dernières propositions du ministère sur la situation indemnitaire de certaines fonctions exercées par les PE. Cette nouvelle réunion a eu lieu notamment à la demande du SNUipp-FSU, suite aux propositions insuffisantes faites par le ministère en juin dernier.

Pour le ministère, les mesures proposées seraient applicables au 01/09/2017. Voici les principales évolutions en résumé avec les tableaux comparatifs.

Enseignants affectés en SEGPA – ULIS - EREA				
Régime indemnitaire actuel				
IFP	IS	HCS		Total
834 €	1 559 €	0 HCS	0 €	2 393 €
834 €	1 559 €	1 HCS	880 €	3 273 €
834 €	1 559 €	2 HCS	1 759 €	4 152 €
Propositions ministère				
IFP	ISAE	IS	nouvelle indemnité	Total
834 €	1 200 €	0 €	1 765 €	3 799 €
		En fonction des HCS actuellement perçues	Gain/perte	
			si 0 HCS	1 406 €
			si 1 HCS	526 €
			si 2 HCS	-353 €

● La nouvelle indemnité de 1765 € correspond exactement à la valeur de 2 heures de coordination et synthèse versées sur 36 semaines.

● Le versement de l'ISAE est acquis.

● Pour autant, si ces propositions n'évoluent pas, seuls nos collègues ne bénéficiant pas d'HCS seraient revalorisés à la hauteur (un peu plus) de l'ISAE. Pour les autres, le compte n'y est pas; pire encore pour les collègues qui bénéficiaient de 2 HCS !

Enseignants affectés en ESMS				
Régime indemnitaire actuel				
IFP	ISOE/ ISAE	HCS		TOTAL
834 €	400 €	0 HCS	0 €	1 234 €
834 €	400 €	1 HCS	880 €	2 114 €
834 €	400 €	2 HCS	1 759 €	2 993 €
Propositions ministère				
IFP	ISAE	nouvelle indemnité		TOTAL
834 €	1 200 €	1 765 €		3 799 €
		En fonction des HCS actuellement perçues	Gain/perte	
			si 0 HCS	2 565 €
			si 1 HCS	1 685 €
			si 2 HCS	806 €

Tous les enseignants affectés en ESMS bénéficieraient d'une revalorisation salariale en cumulant cette nouvelle indemnité avec l'ISAE. La hauteur de cette revalorisation dépend du nombre d'heures de coordination et de synthèse actuellement perçues. Un enseignant ne bénéficiant pas d'heures de coordination et de synthèse serait revalorisé de plus de 2 565 € brut annuel, de 1 685 € s'il en bénéficiait d'une et de 806 € s'il bénéficiait de deux.

Frais de déplacement... ON NE ROULE PLUS GRATIS !

LETTRE A L'IA 37 SPECIALE FRAIS DE DEPLACEMENTS

SNUipp-FSU 37

Saint Avertin, le 17 octobre 2016

Paul Agard Secrétaire Départemental

à

Monsieur le Directeur Académique des Services de l'Education Nationale d'Indre-et-Loire

Objets : frais de déplacements

Monsieur L'Inspecteur d'Académie,

Nous vous sollicitons, Monsieur L'Inspecteur d'Académie, sur plusieurs points qui concernent les frais de déplacement des enseignants du premier degré en Indre et Loire. En effet, la circulaire sur les frais de déplacement et ordre de mission est parue au BO du 14 janvier 2016 (circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016).

Elle répond aux demandes répétées que le SNUipp-FSU a faites lors des audiences à la direction des affaires financières (DAF) du ministère le 9 mars 2015 et du 7 janvier dernier, afin d'obtenir des clarifications sur de nombreux points sur ce sujet.

Ces frais de déplacement hors des communes de résidence administrative et familiale peuvent concerner : des missions ponctuelles, des déplacements réguliers, des stages ou des actions de formation initiale ou continue, des conférences ou animations pédagogiques, des réunions de directeurs-directrices, des réunions CM2/6ème etc.

Cette circulaire rappelle également plusieurs arrêts des tribunaux administratifs. Elle constitue donc une référence très importante à laquelle se reporter dès lors qu'il y a déplacement hors de la résidence administrative et/ou familiale.

Nous vous sollicitons, Monsieur L'Inspecteur d'Académie, **sur la base de cette circulaire afin que soient pris en compte la clarification des textes et le respect des droits de nos collègues**

> Ordre de mission

Le principe général de l'ordre de mission est très clair : tout déplacement effectué pour les besoins du service, quel que soit son objet, doit donner lieu à un ordre de mission ouvrant droit à des frais de déplacement conformément à la réglementation. Une invitation ou une convocation par lettre, téléphone ou courriel ne dispense pas de la validation d'un ordre de mission dans l'application dédiée.

Or, vous nous avez indiqué lors de la dernière CAPD ne pas pouvoir donner systématiquement un ordre de mission ouvrant droit à des frais de déplacement. Pouvez-vous nous indiquer sous quelle forme vous allez "convoquer-inviter" les collègues? Certains départements éditent des "OM sans frais" ce qui est illégal.

> Définition de la notion de commune et de résidence administrative ou familiale

La notion de commune au sens du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et de l'arrêté du 20 décembre 2013 est rappelée (notion de transports publics adaptés au déplacement considéré). Il est nécessaire que la commune où on se déplace soit différente de la commune d'affectation (résidence administrative) et de celle du domicile (résidence familiale). Il ne faut pas non plus qu'elle soit limitrophe à ces communes, ni desservie par un transport commun urbain.

Nous nous interrogeons, Monsieur L'Inspecteur d'Académie, **sur la mise en place depuis plusieurs années d'une unité urbaine qui regroupe toute l'agglomération Tourangelle impliquant que tout déplacement à l'intérieur de ces communes n'ouvre pas droit à remboursement. Pourtant, toutes ces communes ne sont pas limitrophes. Pouvez-vous nous indiquer sur quelle base juridique, cette unité urbaine repose?**

> Utilisation des frais du véhicule personnel et indemnisation des frais de déplacement

L'autorisation d'utiliser un véhicule personnel pour les besoins du service est obligatoire dès lors qu'aucun moyen de transport public de voyageurs n'est adapté au déplacement considéré. Dans ce cas, l'indemnisation s'effectue sur la base des indemnités kilométriques (0,25 euro/km), ainsi que précisé à l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 (rappel de la jurisprudence constante suite au jugement de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 13 janvier 20015).

La circulaire précise que les enseignants affectés sur plusieurs écoles (service partagé) et les remplaçants qui n'ont pas droit à l'ISSR (affectés pour toute l'année scolaire dès la rentrée) sont également concernés. Pour les services partagés, la résidence administrative est la commune dans laquelle est effectuée la plus grande part des obligations de service

Or, sauf erreur de notre part, Monsieur L'Inspecteur d'Académie, les seuls remboursements effectués par vos services se font sur la base du tarif SNCF même lorsque aucun moyen de transport public de voyageurs n'est adapté au déplacement considéré. Nous demandons l'application de ce décret ainsi que la délivrance de l'autorisation d'utiliser son véhicule personnel afin d'assurer à l'agent les garanties prévues en cas d'accident de trajet.

> Frais de stage et de déplacement pour les stagiaires

Les PE stagiaires bénéficient aujourd'hui d'une indemnité forfaitaire de formation (IFF), d'un montant de 1 000 euros annuels, qui se substitue au régime ordinaire de remboursement des frais de déplacements et autres indemnités de stage précisé par le décret de 2006.

Néanmoins, s'ils en font le choix, ils peuvent toujours opter pour ce régime indemnitaire qui dans certains cas (stage éloigné) peut être plus avantageux. La circulaire explicite les modalités d'indemnisation des frais de stage et de déplacement accessibles à tous les stagiaires. Les droits varient selon que les stagiaires sont logés ou non gratuitement par l'État et ont ou non la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.

L'année dernière, deux collègues ont sollicité de vos services le calcul de leurs droits sans l'obtenir. Vous trouverez en pj la courrier de Mme le Recteur en date du 16 décembre 2015 qui "confirme que les services sont d'ores et déjà à l'écoute des demandes des stagiaires" et "que les demandes sont examinées au fur et à mesure". Nous vous demandons, Monsieur L'Inspecteur d'Académie, d'étudier les droits de nos 2 collègues et les nouvelles demandes de cette année scolaire.

Nous vous demandons, Monsieur L'Inspecteur d'Académie, de bien vouloir compléter l'information délivrée par vos services aux PES concernés afin de leur permettre d'estimer au plus juste, non seulement leurs frais de déplacements, mais aussi l'indemnité de stage à laquelle ils peuvent prétendre.

Nous souhaitons disposer du montant de les enveloppes budgétaires pour les différents types de frais de déplacement (animation pédagogiques, RASED, ...) pour cette année scolaire mais aussi pour les 3 années précédentes.

Dans l'attente d'une réponse, nous vous prions de croire, Monsieur l'Inspecteur d'Académie, en notre attachement à un service public d'éducation de qualité.





DOSSIER : NOUVELLE EVALUATION ET NOUVELLE CARRIÈRE des enseignants



Lors du groupe de travail qui s'est tenu au ministère le 13 octobre dernier, le SNUipp-FSU a rappelé que l'enjeu fondamental de l'évaluation des enseignants est l'amélioration du service public d'éducation au service d'une plus grande égalité d'accès aux savoirs. La poursuite d'un tel objectif ne peut se confondre avec une gestion différenciée des carrières qui accélère la progression de ceux que l'institution estime les « meilleurs ». C'est pour cela que le SNUipp-FSU revendique une déconnection de l'évaluation avec le déroulement de la carrière. Suite à la forte mobilisation de la profession sur les actions initiées par le SNUipp-FSU, nous avons réussi à peser dans les discussions et à obtenir des garanties sur les points suivants :

Les avancées obtenues par le SNUipp-FSU :

Les principales mesures PPCR vont se traduire par une amélioration des rémunérations et des carrières :

- La transformation d'une partie de l'indemnitaire en point d'indices (revendication historique du SNUipp) et des grilles indiciaires revalorisées et surtout une accélération de la carrière (nouvelles grilles et reclassement au 1er septembre 2017).
- Le principe des cadences d'avancement unique
- La suppression de la note et des inspections remplacées par un accompagnement. Recentrer l'évaluation sur la classe était une demande du SNUipp. Nous avons obtenu des améliorations dans la grille d'évaluation proposée en la centrant davantage sur les activités pédagogiques et de conduite de classe.
- Le document d'appui au rendez-vous de carrière (bilan professionnel) restera un document facultatif qui ne pourra avoir pour seul but que de servir à la préparation de l'évaluation.
- Nous avons fait inscrire dans le document de présentation des rendez-vous de carrière le principe d'un déroulement de carrière sur 2 grades de manière à ce que ce principe devienne une réalité pour tous les enseignants du 1^{er} degré.
- A l'initiative du SNUipp-FSU, le principe de l'égalité hommes/femmes a été inscrit dans le processus des rendez-vous de carrière. Ainsi, les promotions tiendront compte dans le choix des promus, de l'équilibre femmes/hommes parmi les promouvables.

Les revendications toujours en cours :

- L'avis de l'IEC et de l'IA ne doivent pas, à eux seuls, déterminer l'évolution de carrière d'un enseignant. Le SNUipp-FSU continue donc de revendiquer un barème connu de tous qui permettrait une totale transparence dans les opérations de promotions.
- Nous sommes opposés à tout quota dont le personnel serait choisi au mérite: cela ne ferait que mettre les enseignants en concurrence et créerait de la démotivation. C'est pourquoi, le SNUipp-FSU s'oppose à l'avancement accéléré d'échelon pour 30% des effectifs d'enseignants concernés par le rendez-vous de carrière pour les passages au 7ème et 9ème échelon. Nous demandons la création d'un barème qui soit garant du déroulement de carrière sur 2 grades, garantissant l'accès à la hors classe de manière transparente.
- Le SNUipp-FSU est également opposé à toute forme d'avancement au mérite qui ne fait que mettre les enseignants en concurrence et crée de la démotivation: l'accès à la classe exceptionnelle ne doit pas se limiter à quelques catégories de personnel mais doit être possible pour tous les PE. Le SNUipp-FSU se bat pour une revalorisation de tous les salaires et pour une carrière unique pour les enseignants des écoles. Si des missions doivent être reconnues, cela ne doit pas se faire au détriment de la majorité de la profession. Les enseignants adjoints dans les classes exercent aussi dans des conditions difficiles et doivent pouvoir prétendre à une reconnaissance. Le métier n'en serait que plus attractif.

La FSU mobilisée pour la revalorisation des salaires et des carrières

Les mesures contenues dans le protocole « PPCR » (Parcours professionnels, carrières, rémunérations), signé par la FSU, sont mises en œuvre progressivement dans tous les secteurs de la Fonction publique. A tous les niveaux, la FSU et ses syndicats nationaux se mobilisent pour que chacun-e bénéficie d'une revalorisation de sa carrière et de son traitement. Malgré les insuffisances nombreuses que nous pointons dans ce protocole, l'urgence sociale que représente l'amélioration du pouvoir d'achat, la reconnaissance des qualifications et du travail des agents est la priorité syndicale de cette période. Toutes les avancées d'aujourd'hui sont autant de points d'appui pour gagner celles de demain. Ainsi, la revalorisation des grilles n'est pas à la hauteur des pertes subies depuis plus de 15 ans par les personnels (pertes aggravées par 6 années de gel de la valeur du point d'indice). Les mesures prévues ne répondent pas à elles seules à la déqualification des carrières qui s'est progressivement instillée au fil des ans. Et le calendrier est trop étalé pour permettre aux mesures prévues d'être à la hauteur. Pour autant, la nécessité d'augmenter les salaires, de défendre le statut et les services publics est telle que la FSU se félicite de s'être investie dans ce cycle de discussions Fonction publique et d'avoir réuni les conditions d'unité et de rapport de force pour les mener le plus loin possible.

Elle entend bien maintenant consolider les acquis qu'elle y a obtenus.

La FSU avec ses syndicats nationaux continuent donc à intervenir pour améliorer les textes d'application de PPCR, pour qu'ils soient les plus favorables possible aux personnels, pour assurer l'effectivité des revalorisations et surtout aller plus loin : modalités et volumes d'accès aux grades supérieurs, ouverture de discussions pour un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, ...etc.

Et la FSU entend bien mettre la question des salaires des agents publics et des garanties pour leurs carrières au cœur du débat public à l'occasion des échéances électorales à venir.

Elle continue de rester à l'offensive pour faire avancer ses revendications !

Retrouvez le document intégral sur nos sites.

FONCTION PUBLIQUE

POUR FSU

Point d'étape « PPCR »

La FSU mobilisée pour la revalorisation des salaires et des carrières

Les mesures contenues dans le protocole « PPCR » (Parcours professionnels, carrières, rémunérations) signé par la FSU, sont mises en œuvre progressivement dans tous les secteurs de la Fonction publique. A tous les niveaux, la FSU et ses syndicats nationaux se mobilisent pour que chacun-e bénéficie d'une revalorisation de sa carrière et de son traitement. Malgré les insuffisances nombreuses que nous pointons dans ce protocole, l'urgence sociale que représente l'amélioration du pouvoir d'achat, la reconnaissance des qualifications et du travail des agents est la priorité syndicale de cette période. Toutes les avancées d'aujourd'hui sont autant de points d'appui pour gagner celles de demain. Ainsi, la revalorisation des grilles n'est pas à la hauteur des pertes subies depuis plus de 15 ans par les personnels (pertes aggravées par 6 années de gel de la valeur du point d'indice). Les mesures prévues ne répondent pas à elles seules à la déqualification des carrières qui s'est progressivement instillée au fil des ans. Et le calendrier est trop étalé pour permettre aux mesures prévues d'être à la hauteur. Pour autant, la nécessité d'augmenter les salaires, de défendre le statut et les services publics est telle que la FSU se félicite de s'être investie dans ce cycle de discussions Fonction publique et d'avoir réuni les conditions d'unité et de rapport de force pour les mener le plus loin possible. Elle entend bien maintenant consolider les acquis qu'elle y a obtenus. La FSU avec ses syndicats nationaux continuent donc à intervenir pour améliorer les textes d'application de PPCR, pour qu'ils soient les plus favorables possible aux personnels, pour assurer l'effectivité des revalorisations et surtout aller plus loin : modalités et volumes d'accès aux grades supérieurs, ouverture de discussions pour un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, ...etc. Et la FSU entend bien mettre la question des salaires des agents publics et des garanties pour leurs carrières au cœur du débat public à l'occasion des échéances électorales à venir.

Elle continue de rester à l'offensive pour faire avancer ses revendications !



Nouvelle évaluation des enseignants



Depuis juillet dernier, le ministère a entamé des discussions avec les organisations syndicales pour faire évoluer les modalités d'évaluation des enseignants. Celles-ci devraient entrer en vigueur à la rentrée 2017. Ce dossier est particulièrement important pour notre profession, c'est pourquoi le SNUipp-FSU l'avait consultée sur les premières propositions pour pouvoir mieux porter ses attentes. Si toutes les demandes du syndicat n'ont pas été entendues, il a obtenu des évolutions.

Le SNUipp-FSU a défendu la parole des enseignants

Les enseignants des écoles ont été nombreux à répondre à la consultation du SNUipp-FSU puis à signer l'adresse à la ministre concernant le statut du document d'appui à l'évaluation et le déroulement effectif de carrière sur deux grades. Cela a permis de défendre les demandes des acteurs de terrain et de peser dans ces négociations.

- ⇒ Le SNUipp-FSU a rappelé que l'un des enjeux fondamentaux de l'évaluation des enseignants est l'amélioration du service public d'éducation. La poursuite d'un tel objectif ne peut se confondre avec une gestion différenciée des carrières qui accélère la progression de ceux que l'institution estime les « meilleurs ». C'est pour cela qu'il faut une déconnexion entre l'évaluation et le déroulement de la carrière.
- ⇒ Le SNUipp-FSU a pesé pour que le document d'appui au rendez-vous de carrière reste un document facultatif qui ne peut avoir pour seul but que de servir à la préparation de l'évaluation.
- ⇒ Le déroulement de carrière sur deux grades (classe normale et hors-classe) doit devenir une réalité pour tous les enseignants du premier degré. Le SNUipp l'a fait inscrire très clairement dans le document de présentation des rendez-vous de carrière qui servira de support à un guide et une notice distribués à tous les enseignants.
- ⇒ A notre initiative, le principe de l'égalité hommes/femmes a été inscrit dans le processus des rendez-vous de carrière. Ainsi, les promotions tiendront compte, dans le choix des promus, de l'équilibre femmes/hommes parmi les promouvables.

Accompagnement des enseignants :

L'accompagnement des enseignants dans l'exercice de leur métier est l'une des finalités du projet de la réforme de l'évaluation. A caractère formatif, il doit répondre à la fois à la demande des personnels et à un besoin de l'institution. Il est impulsé et coordonné par l'Inspecteur de l'éducation nationale, mené en parallèle des rendez-vous de carrière et peut se concevoir de manière collective ou individuelle.

L'accompagnement proposé répond à la demande d'aide, de conseils, de soutien, dans une relation de confiance, exprimée par les enseignants lors de la consultation organisée par le SNUipp. Toutefois il ne pourra jouer tout son rôle qu'en l'absence d'interférence avec les rendez-vous de carrière et que s'il ouvre de véritables perspectives de formation pour chaque enseignant comme pour les équipes pédagogiques. Aujourd'hui les perspectives de formation sont quasi inexistantes. Le budget formation continue doit donc être abondé de manière conséquente.

Les rendez-vous de carrière : le processus

Un personnel d'enseignement, d'éducation ou psychologue dont la carrière est complète devra avoir quatre rendez-vous de carrière. Ils « permettent de reconnaître sa valeur professionnelle et de déterminer » :

- * pour le premier, l'avancement éventuellement accéléré du 6ème au 7ème échelon ;
- * pour le second, l'avancement éventuellement accéléré du 8ème au 9ème échelon ;
- * pour le troisième, le moment de l'accès à la hors-classe ;
- * pour le quatrième, l'éventuel accès à la classe exceptionnelle.

Le processus du rendez de carrière se déroule sur une année scolaire du 1er septembre au 31 août suivant (de septembre 2017 à août 2018 pour la première année par exemple).

SE SYNDIQUER ?

UNE VRAIE BONNE IDÉE.



SE SYNDIQUER, C'EST

Utile



Voici les étapes des trois premiers rendez-vous de carrière :

1 - Suppression du bilan professionnel

En préalable de son rendez-vous de carrière, il sera remis à l'enseignant un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation ainsi qu'une notice présentant les attendus de l'évaluation.

2 - Une inspection en classe suivie d'un entretien

Un compte rendu d'évaluation professionnelle, arrêté nationalement, est communiqué à l'enseignant qui peut formuler par écrit des observations.

3 - Appréciation finale et voies de recours

L'IA-DASEN arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle au vu des appréciations de l'IEN. Elle est communiquée à l'enseignant qui peut en demander la révision dans un délai d'un mois. En cas de réponse défavorable, l'enseignant peut saisir la CAPD d'une demande de révision dans le mois suivant la notification de la réponse.

Seul le SNUipp-FSU a dénoncé le bilan professionnel, argumentant sur la charge de travail induite, le manque de sincérité d'un tel outil et le risque de pré-jugement de l'évaluateur, l'IEN. Le syndicat s'est appuyés sur la consultation de la profession et le ministère a entendu cette demande.

Recentrer l'évaluation sur la classe était aussi une demande du SNUipp-FSU. Nous avons obtenu des améliorations dans la grille d'évaluation proposée en la centrant davantage sur les activités pédagogiques et de conduite de classe. Le cadrage national est un élément positif.

Le SNUipp-FSU a demandé que tout ce qui relève de l'auto-formation soit retiré car fort discriminant : cela nécessite en effet du temps, de l'argent, des outils...

Une CAPD de révision précédera la CAPD d'avancement. Mais comment discuter les situations sur la base d'appréciations et non d'un barème ? Le SNUipp-FSU demande toujours l'établissement d'un barème pour que ce ne soit pas le seul avis de l'IEN qui détermine l'évolution de la carrière des enseignants des écoles.

Les incidences sur la carrière

1 - Avancement différencié aux 6ème et 8ème échelon :

En tenant compte de l'appréciation, l'IA-DASEN propose le cas échéant un avancement accéléré d'échelon pour 30% des effectifs d'enseignants concernés par le rendez-vous de carrière du 6ème ou du 8ème échelon.

2 - Avancement à la hors classe

L'examen du tableau d'avancement à la hors-classe est annuel. Les propositions annuelles de promotion résulteront d'un barème qui prendra en compte à la fois l'appréciation finale du troisième rendez-vous de carrière de l'enseignant et le nombre d'années de présence de l'enseignant dans les échelons permettant d'accéder à la hors-classe : à partir de deux ans dans le 9ème échelon de la classe normale.

En cas d'égalité, des critères de départage seront définis dans un cadre national.

3 - Classe exceptionnelle

Un troisième grade, la « classe exceptionnelle », est créé à partir de septembre 2017.

Le SNUipp-FSU est opposé à tout quota, à toute forme d'avancement au mérite qui ne fait que mettre les enseignants en concurrence et peut créer de la démotivation. Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues doivent pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades (classe normale et hors classe). Il faut un barème qui soit garant de ce déroulement sur deux grades. Le ministère a confirmé l'augmentation progressive du flux d'accès à la hors classe au niveau de celui du second degré. Par ailleurs, rien n'assure que les 30% des enseignants qui gagneront un an au 6ème échelon grâce au rendez-vous de carrière avec l'IEN ne seront pas les mêmes au 8ème, et toujours ceux qui accéderont à la classe exceptionnelle : cela serait d'une profonde injustice.

Le SNUipp-FSU a dénoncé à maintes reprises ce troisième grade qui ne serait ouvert qu' « aux plus méritants » et sera un élément de division de la profession.

Focus: les conditions d'accès à la classe exceptionnelle

Qui accèdera à la classe exceptionnelle ?

⇒ les personnels exerçant depuis au moins huit ans certaines fonctions listées par arrêté ministériel. Seraient concernés les enseignants exerçant en éducation prioritaire, les directeurs d'école et chargés d'école, les directeurs d'EREA et directeurs adjoints de SEGPA, les conseillers pédagogique départemental ou de circonscription, les formateurs, les enseignant référent handicap.

⇒ ceux au titre d'un « parcours de carrière exceptionnel ».

L'objectif est qu'en 2023, 10% des effectifs du corps des PE accèdent à la classe exceptionnelle.

Comment accéder à la classe exceptionnelle ?

Tous les personnels qui remplissent les conditions sont promouvables. par voie de liste d'aptitude. Toutefois, pendant une période transitoire de quatre ans, les personnes remplissant les conditions d'accès doivent faire acte de candidature en déposant un dossier constitué d'un curriculum vitae. Un arrêté précisera les modalités de cette candidature.

Le SNUipp revendique des salaires augmentés et une carrière unique pour tous les enseignants des écoles. Si des missions doivent être reconnues, cela ne doit pas se faire au détriment de la majorité de la profession. Les enseignants adjoints dans les classes exercent aussi dans des conditions difficiles et doivent pouvoir prétendre à une reconnaissance. Le métier n'en serait que plus attractif.

Période transitoire

La mise en œuvre complète de la réforme de l'évaluation interviendra à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit à partir de l'année scolaire 2017-



A titre transitoire :

- Les campagnes d'avancement d'échelon 2017-2018 s'appuieront sur l'actuel dispositif de notation ;
- L'accès à la hors-classe, à compter des promotions à effet du 1er septembre 2018, prendra en compte dans le cadre d'un barème national les dernières notes détenues par les agents qui ne pourront relever du troisième rendez-vous de carrière ainsi que le nombre d'années de présence dans les échelons permettant cette promotion (à compter de la 3ème année au 9ème échelon de la classe normale).

Implication sur la notation 2016-2017

En 2016-2017, les IEN inspecteront les personnels éligibles à un avancement accéléré d'échelon au titre de 2017-2018, sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente. Cela concernera concrètement :

- ⇒ les personnels au 6e échelon qui bénéficient au 1er septembre 2016 d'une ancienneté inférieure ou égale à un an ;
- ⇒ les personnels au 8e échelon qui bénéficient au 1er septembre 2016 d'une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois ;
- ⇒ S'agissant de la hors-classe, l'examen des dossiers des promouvables sera pendant quelques années encore fondé sur un barème prenant en compte l'appréciation de la valeur professionnelle résultant des dernières notes détenues par les enseignants. Dans ces conditions, les corps d'inspection ne conduiront pas d'inspections à ce titre.

Dans les groupes de travail prévus durant la période transitoire, le SNUipp-FSU sera attentif à ce qu'aucun personnel ne soit pénalisé. Les collègues en fin de carrière doivent pouvoir tous accéder à la hors-classe. Le syndicat interviendra en faveur des collègues ayant des retards d'inspection ou des collègues professeurs des écoles bénéficiant des services actifs (anciens instituteurs).

Evaluation : des mesures transitoires

La mise en œuvre des nouvelles modalités d'évaluation se fera de façon progressive.

1-Classe normale : rendez-vous de carrière aux 6ème et 8ème échelon mais pas pour tous.

Les IEN inspecteront, en 2016-2017, les enseignants qui pourront bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon au titre de l'année 2017-2018.

Seront concernés :

- les enseignants promus au 6^{ème} échelon entre le 1^{er} septembre 2015 et le 31 août 2016
- les enseignants promus au 8^{ème} échelon entre le 1^{er} mars 2015 et le 1er mars 2016,
- sous réserve qu'ils n'aient pas eu une inspection récente. (Le texte n'est pas plus précis)

Une note sera attribuée pour ceux qui seront inspectés permettant à l'IA-DASEN de donner son avis.

Pour les autres, c'est la dernière note attribuée qui servira de référence.

2- Accès à la hors-classe : un 3ème rendez-vous de carrière pour certains

Au 1^{er} septembre 2017 : aucun changement

L'avancement se déroulera selon les modalités actuelles, à paraître dans une note de service début 2017.

Barème : échelon détenu au 31-08-2017 X 2 + note au 31-12-2016 +2 points pour éducation en REP+ (+ 1 point en REP) ou politique de la ville, depuis quatre années dans la même école ou le même établissement + 1 point CPC ou direction d'école.

A compter du 1^{er} septembre 2018 : deux situations

- pas de nouvelle inspection pour les enseignants ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon ou classés au 10^{ème} échelon ou au 11^{ème} échelon au 1^{er} septembre 2017. Le barème prendra en compte leur dernière note et l'ancienneté à compter de deux ans dans le 9^{ème} échelon selon une pondération qui reste à déterminer. Le barème national n'est à ce jour pas défini et reste à discuter lors d'un prochain groupe de travail ministériel.
- les enseignants qui, après le 1er septembre 2017, atteindront 2 années d'ancienneté dans le 9ème échelon, auront une inspection. C'est l'appréciation de ce 3ème rendez-vous de carrière qui sera prise en compte dans le barème.

SE SYNDIQUER ?

UNE VRAIE BONNE IDÉE.



SE SYNDIQUER, C'EST

Utile





Nouvelle carrière

Les principales mesures

Elles concernent la rénovation des rémunérations et des carrières suivant un calendrier de mesures étalé du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2020.

Les mesures	Les modalités	Ce qu'en pense le SNUipp-FSU
La transformation d'une partie de l'indemnitaire en points d'indice	Au 1 ^{er} janvier 2017 : première conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire, sous la forme de 4 points d'indice ; Au 1 ^{er} janvier 2018 : seconde conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire sous la forme de 5 points d'indice.	Cela permettra d'améliorer le montant des pensions (31 € de pension brute en plus pour une pension à taux plein). Pour le SNUipp-FSU l'intégration de 9 points d'indice dans le traitement est une première étape. Il revendique la transformation de l'ensemble des indemnités en traitement indiciaire. Intégrer la totalité de l'ISAE correspondrait à 27 points d'indice.
Des grilles indiciaires revalorisées	Notamment en fin de carrière (voir fiche 2 et grilles 5 et 6) mais avec une revalorisation variable selon les échelons, de 6 à 17 points en milieu de carrière. En moyenne, cela correspond à 40 € par mois sur une carrière se déroulant sur la classe normale.	Le SNUipp avec la FSU ont tout au long des discussions demandé que la revalorisation soit effective dès la rentrée 2017 et pas par étapes, dans un calendrier étiré jusqu'en 2020. Il a demandé également une revalorisation plus significative notamment pour les débuts de carrière.
Le principe d'une cadence d'avancement unique	Avancement de tous à la même vitesse sauf : lors du passage du 6 ^e au 7 ^e échelon et du 8 ^e échelon au 9 ^e au sein de la classe normale ; lors de chaque changement de grade (hors classe, classe exceptionnelle)	Le SNUipp est très favorable à un avancement à une cadence unique comme pour d'autres corps de la fonction publique. Il a exprimé son désaccord avec les accélérations de carrière qui ne concerneront qu'une partie des collègues.
Le principe d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades (classe normale, hors classe)	Tous les collègues auront accès à la hors classe et les collègues déroulant une carrière complète devraient pouvoir accéder à l'indice terminal de la hors classe.	Le SNUipp demande des garanties pour que la carrière sur deux grades soit effective et automatique : système de forte bonification en points dès le 11 ^{ème} échelon pour le passage à la Hors Classe, clause de sauvegarde pour les personnels en fin de carrière aux 10 ^{ème} et 11 ^{ème} échelons de la classe normale.
Un troisième grade : la classe exceptionnelle	Les conditions d'accès à la classe exceptionnelle • 1 ^{er} vivier : les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues qui, ayant atteint au moins le 3 ^e échelon de la hors classe, justifient à la date d'établissement du tableau d'avancement de 8 années accomplies (continues ou discontinues) dans des conditions d'exercice difficiles ou d'exercice de fonctions particulières. (liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'Education nationale.) • 2 ^{ème} vivier : dans la limite de 20 % du contingent annuel des promotions, les personnels qui, ayant atteint le dernier échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ».	Le SNUipp refuse le principe de l'accès à une classe réservée à une petite minorité. Si une revalorisation est nécessaire en fin de carrière, elle doit être accessible à tous. Le métier n'en sera que plus attractif.
Egalité femmes-hommes	En 2015, les femmes représentaient 66% des effectifs de la hors classe alors qu'elles représentent 84% du corps des PE (bilan social 2015).	Le SNUipp a demandé et obtenu que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes-hommes parmi les promouvables.
Le principe de quatre rendez-vous de carrière	• Deux rendez-vous correspondent au passage du 6 ^e au 7 ^e échelon et du 8 ^e au 9 ^e qui permettront une accélération de carrière pour 30% des collègues. • Un rendez-vous pour l'accès à la hors classe à partir du 9 ^e échelon +2 ans. Ces rendez-vous consistent en une visite de classe plus un entretien (voir pages évaluations) donnant lieu à un compte rendu de visite avec appréciation. • Le quatrième rendez-vous n'est pas conditionné à une visite. C'est l'avis de l'IA-DASEN qui portera sur l'ensemble du parcours et permettra d'accéder à la classe exceptionnelle pour les collègues ayant des missions particulières et des collègues « méritants »	Il n'y a pas la déconnexion complète entre l'évaluation et le déroulement de carrière revendiquée par le SNUipp. Il s'est opposé à un quota de 30% de collègues qui gagneraient un an pour leur avancement. Il est également opposé à la classe exceptionnelle, dont l'accès n'est réservé qu'à quelques-uns. Pour mettre un terme au décalage salarial actuel, le SNUipp demande que tous les collègues puissent terminer leur carrière à l'indice 1000. En revanche le SNUipp a obtenu la suppression du bilan professionnel (document qu'il fallait remplir et rendre 15 jours avant l'inspection) et apprécie positivement le fait que ces rendez-vous soient connus et annoncés à toutes et tous les concernés.
De nouvelles modalités d'accompagnement individuel ou collectif	L'évaluation évoluerait vers davantage d'accompagnement, d'aide de conseil et ce, à la demande des enseignants ou des équipes. Cela entre en conformité avec la nouvelle fiche de mission des IEN.	Le SNUipp a porté cette demande d'aide et de conseil. Cela suppose un véritable budget consacré à la formation. Cela suppose également que les pratiques et la formation des IEN évoluent vers davantage de confiance envers la professionnalité des enseignants.
La suppression de la note	Elle est remplacée par un avis de l'IA-DASEN sur proposition de l'IEN, permettant un passage plus ou moins rapide aux échelons 7 et 9 ou à un changement de grade.	La suppression de la note est une revendication du SNUipp. Pour autant il refuse que seul l'avis de l'IA-DASEN soit pris en compte. L'expérience professionnelle mesurée par l'ancienneté doit également l'être.



Le calendrier de mise en œuvre

Le calendrier de rénovation des grilles indiciaires s'étale sur trois ans, du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2020.

1^{er} janvier 2017

Première étape de revalorisation des grilles, de 6 à 11 points d'indice selon l'échelon, dont 4 points pour la conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire

1^{er} septembre 2017

Mise en place des nouvelles grilles avec de nouvelles durées d'échelon qui se traduit par :

- > un reclassement en fonction de l'ancienneté détenue dans l'échelon occupé actuellement dans la classe normale et la hors classe ; (le 1^{er} échelon de la hors classe est supprimé) ;
- > la création et la possibilité d'accès à la classe exceptionnelle à partir de la hors classe (Tenue de la CAPD au cours du premier trimestre, avec effet rétroactif) ;

- > la fin des trois rythmes d'avancement qui disparaissent au profit d'une cadence unique, hormis dans les 6^e et 8^e échelons de la classe normale (accélération d'une année pour 30% des promouvables) ;

- > des modalités inchangées pour l'accès à la hors classe pour les promotions du 01/09/2017.

1^{er} janvier 2018

- > Seconde conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire, sous la forme de 5 points d'indice ;

- > Nouvelles modalités d'accès à la hors classe, sur la base d'une promouvabilité à compter de 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon.

1^{er} janvier 2019

- Dernière revalorisation des grilles, de 0 à 15 points d'indice selon l'échelon

1^{er} janvier 2020

- Création d'un 7^e échelon dans la grille de la hors classe (indice sommital 821).



Les grilles de salaire des professeurs des écoles
A compter du 1^{er} janvier 2017, les grilles de carrière des enseignants, comme l'ensemble des grilles des fonctionnaires, sont revues et revalorisées.

La carrière des professeurs des écoles aura vocation à se dérouler sur deux grades (classe normale et hors classe) ; le ministère crée un troisième grade (classe exceptionnelle) qui sera, à terme, réservé à 10% du corps.

La revalorisation des grilles se fera par étapes successives de janvier 2017 à janvier 2020.

Durée des carrières par grade									
Situation actuelle				Situation future					
Classe normale	Echelon	Durée échelons actuelle			Echelon	Durée échelons sep-17			
		Grd Choix	Choix	Anc		Avec accélération	Sans accélération		
	1	0,25			1	1			
	2	0,75			2	1			
	3	1			3	2			
	4	2	2,5	2,5	4	2			
	5	2,5	3	3,5	5	2,5			
	6	2,5	3	3,5	6	2	3		
	7	2,5	3	3,5	7	3			
	8	2,5	4	4,5	8	2,5	3,5		
	9	3	4	5	9	4			
	10	3	4,5	5,5	10	4			
	11				11				
Hors classe	Echelon	Durée échelon actuelle			Echelon	Durée échelon septembre 17			
		1	2,5				1	2	
		2	2,5				2	2	
		3	2,5				3	2,5	
		4	2,5				4	2,5	
		5	3				5	3	
6	3			6	3				
7				7					
Classe exceptionnelle	Echelon	Durée échelon actuelle			Echelon	Durée échelon septembre 17			
		1					1	2	
		2					2	2	
		3					3	2,5	
		4					4	3	
		HEA'1							
HEA'2									
HEA'3									

Valeur des échelons en points d'indice													
Situation actuelle				Situation future									
Classe normale	Ech.	Indice actuel	Echelon	Indice				ch. futurs					
				janv-17	sept-17	janv-18	janv-19						
	1	349	1	383	388	390							
	2	376	2	383	436	441	441						
	3	432	3	440		445	448						
	4	445	4	453		458	461						
	5	458	5	466		471	476						
	6	467	6	478		483	492						
	7	495	7	506		511	519						
	8	531	8	542		547	557						
	9	567	9	578		583	590						
	10	612	10	620		625	629						
	11	658	11	664		669	673						
Hors classe	Ech.	Indice Actuel	ch. actuels	Indice				ch. futurs					
				janv-17	Sept 17	janv-18	janv-19						
				1	495	1	516						
				2	560	2	570		570	575	590	590	1
				3	601	3	611		611	616	624	624	2
				4	642	4	652		652	657	668	668	3
				5	695	5	705		705	710	715	715	4
6	741	6	751	751	756	763	763	5					
7	783	7	793	793	798	806	806	6					
							821	7					
Classe exceptionnelle	N'existe pas	Ech.	Indice										
			sept-17	janv-18	janv-19	janv-20							
			1				695						
			2				735						
			3				775						
			4				830						
EA'1				890									
EA'2				925									
EA'3				972									

Attention, les revalorisations des grilles comportent le transfert prime/points d'une partie de l'indemnitaire : 4 points au 1^{er} janvier 2017, 5 points au 1^{er} janvier 2018 qu'il faut retrancher de la revalorisation.



Les avancées et les limites de ces nouvelles grilles :

Le SNUipp avec la FSU ont tout au long des discussions demandé que la revalorisation soit effective dès la rentrée 2017 et pas par étapes, dans un calendrier long jusqu'en 2020.

Il s'est opposé à la création d'un grade supplémentaire qui ne sera pas accessible à toutes et tous et sera un outil de management renforcé.

Il a obtenu que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes/hommes parmi les promouvables.

Il continue de demander des garanties pour que la carrière sur deux grades soit effective : système de forte bonification en points dès le 11^{ème} échelon pour le passage à la Hors Classe, clause de sauvegarde pour les personnels en fin de carrière aux 10^{ème} et 11^{ème} échelons de la classe normale. Tous les collègues, y compris ceux qui ont commencé leur carrière en tant qu'instituteurs, doivent pouvoir accéder au dernier échelon de la hors classe.

Les modalités de reclassement au 1er septembre 2017

Le reclassement dans les nouvelles grilles concerne tous les enseignants au 1^{er} septembre 2017 et se fait avec une conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

Dans la classe normale

Le reclassement se fait à l'échelon identique.

Exemple: Laurence, PE au 4^{ème} échelon (indice 445) avec 1,5 an d'ancienneté sera reclassée au 4^{ème} échelon de la nouvelle grille au 1/9/2017 et conservera cette ancienneté. Elle accédera donc au 5^{ème} échelon 6 mois plus tard (indice 461) puisque la durée dans l'échelon est de 2 ans.

Les collègues qui auront au 1^{er} septembre 2017 une ancienneté d'échelon supérieure à la durée de l'échelon de reclassement seront eux reclassés à l'échelon supérieur, sans conservation de l'ancienneté d'échelon.

Exemple : Franck, PE au 9^{ème} échelon de la classe normale (indice 567) avec 4 ans et 6 mois d'ancienneté sera reclassé au 10^{ème} échelon (indice 612) En effet, son ancienneté d'échelon dépasse la durée du 9^{ème} échelon dans la nouvelle grille qui est de 4 ans. Toutefois, il sera reclassé sans ancienneté.

Dans la hors classe

Le reclassement se fait à l'indice égal ou directement supérieur.

En raison de la suppression du 1^{er} échelon actuel (indice 495), l'échelon de reclassement sera l'échelon inférieur, mais l'indice de rémunération restera bien le même.

Les PE ayant plus de 2 ans et 6 mois d'ancienneté au 5^{ème} échelon de l'actuelle hors classe seront eux reclassés au 5^e échelon de la nouvelle hors classe, le nouveau 4^{ème} échelon ayant une durée de 2 ans et 6 mois.

Échelon détenu au 31 août 2017	Ancienneté dans l'échelon au 1er septembre 2017	Nouvel échelon au 1er septembre 2017	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu
1	moins de 3 mois	1	Oui
2	moins de 9 mois	2	Oui + majoration de 3 mois
	plus de 9 mois	3	Non
3	moins d'1 an	3	Oui
	plus de 1 an	4	Non
4	moins de 2 ans	4	Oui
	plus de 2 ans	5	Non
5	moins de 2 ans 6 mois	5	Oui
	plus de 2 ans 6 mois	6	Non
6	moins de 3 ans	6	Oui
	plus de 3 ans	7	Non
7	moins de 3 ans	7	Oui
	plus de 3 ans	8	Non
8	moins de 3 ans 6 mois	8	Oui
	plus de 3 ans 6 mois	9	Non
9	moins de 4 ans	9	Oui
	plus de 4 ans	10	Non
10	moins de 4 ans	10	Oui
	plus de 4 ans	11	Non
11	sans incidence	11	

Échelon détenu au 31 août 2017*	Indice	Ancienneté dans l'échelon au 1er septembre 2017	Nouvel échelon au 1er septembre 2017	Indice	Conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu
4	652	sans incidence	3	652	Oui
5	705	moins de 2 ans 6 mois	4	705	Oui
		plus de 2 ans 6 mois	5	751	Non
6	751	sans incidence	5	751	Oui
7	793	sans incidence	6	793	Oui

INFOS INFOS ...

Remplacement

Le ministère a présenté ses orientations sur la question du remplacement. En fixant le département comme périmètre de nomination et d'intervention des remplaçants, en supprimant les différentes catégories de remplaçants, le nouveau cadre dégraderait la qualité du remplacement et les conditions de travail des remplaçants. Pour le SNUipp-FSU, la réponse réside dans la création de postes à hauteur des besoins. Il revendique une gestion de proximité par les circonscriptions et le maintien des différentes catégories de titulaires remplaçant-es garants d'efficacité et de qualité du service. Le SNUipp-FSU réclame des groupes de travail pour poursuivre ses interventions et sera vigilant quant au maintien et aux conditions de versement et du montant de l'ISSR.

Précaires

Le ministère crée progressivement sur cinq années 32 000 emplois d'AESH et supprime en parallèle 56 000 contrats aidés à mission AVS. Près de 30 000 seraient ainsi écartés de cette transformation, entraînant une perte de compétences et d'expériences et un gâchis humain. Pour le SNUipp-FSU, tous les CUI à missions d'AVS doivent pouvoir accéder à un CDD d'AESH sans perdre de salaire. Par ailleurs, le SNUipp interpelle le ministère pour que celui-ci respecte le droit du travail, interdise toute annualisation des personnels en contrat CUI par les DASEN

et exige que la CDisation des personnels ne se traduise par une perte de salaire.

Enseignant-es référents

Les enseignant-es référents connaissent un accroissement de leur charge de travail dans des conditions dégradées. Le SNUipp-FSU soutient les actions en cours, notamment le blocage de l'enquête nationale, et demande l'ouverture immédiate de discussions ainsi que la création de postes pour améliorer les conditions de travail.

Des postes de CASEH (conseillers/ères scolarisation enfants handicapés), qui interviennent prioritairement dans les écoles, doivent être créés.

LSUN

Engagé à marche forcée, sans retour d'expérimentations, sans accompagnement, sans garantie sur la confidentialité, le LSUN qui interroge l'évaluation en lien avec les programmes n'apparaît pas en adéquation avec la réalité des écoles. En aucun cas le LSUN ne doit être un outil qui permettrait de surveiller, fichier, comparer élèves, enseignant-es mais aussi écoles, ni représenter une surcharge de travail pour les enseignant-es et des directrices et directeurs. Le SNUipp-FSU continue de porter sa demande de moratoire. Il soutiendra les collègues qui ne renseigneront pas LSUN, préférant les outils qui leur semblent les plus appro-

priés et portera en janvier auprès du ministère toutes les remontées de terrain.

ULIS

Les dégradations des conditions de travail sont perceptibles dans les ULIS école et collège. Après un an de mise en œuvre de la circulaire sur les ULIS, le SNUipp-FSU lance une enquête afin d'observer l'évolution de ces dispositifs inclusifs et l'impact de cette circulaire sur la charge de travail des personnels et ainsi que sur la qualité d'accueil des élèves dans ces dispositifs. Les résultats de cette enquête seront un appui pour une interpellation du ministère à ce sujet.

SEGPA

Plus d'un an après la parution de la circulaire relative aux SEGPA et suite à la mise en place de la réforme du collège, le SNUipp-FSU va mener une enquête auprès des enseignant-es de SEGPA pour apprécier ses conséquences sur la prise en charge des élèves en grande difficulté scolaire notamment au travers des 6^{ème} inclusives réalisées sans concertation.

