

Déposé le 25/04/2018

TOURS GRAND TOURS PDC1

[ÉCOL'INFOS]

18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN Tél. 02 47 61 82 91

mail : snu37@snuipp.fr

Internet : <http://www.snuipp37.fr>

P1
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

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

N°264 AVRIL 2018 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.

650 collègues réunis dans nos réunions dont 60 à celle de Valérie BARRY, 100 pour le mouvement, 25 pour les CUI...



1 enseignant sur 4 en grève le 22 mars pour la défense des services publics, de nos métiers, de notre école...

7000 manifestants dans les rues de TOURS avec près de 750 enseignant-e-s et personnels mobilisés dans le cortège de la FSU Indre et Loire !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN
**DOSSIER SPECIAL
HORS CLASSE
CLASSE
EXCEPTIONNELLE**



Sommaire

- P1 : une
- P2 : edito et rythmes
- P3 : Edito promotions
- P4 : 108 heures
- P5 : CLM, élections ESPE et FSU
- P6 : santé au travail et équité hommes/femmes
- P7 et 8 : PPCR
- P9, 10 et 11 : hors classe
- P 12 et 13 : évaluation et fiche de suivi hors classe
- P14 et 15 : classe exceptionnelle et fiche de suivi
- P16: FSU nationale et rythmes
- Encart I : santé au travail
- Encart II : la main sur notre métier

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

CAPD DEPART CONGES FORMATION

Lors de la CAPD du 13 mars nous ne disposons pas de l'enveloppe. L'IA vient de nous informer des 15 collègue qui obtiennent un congé de formation dont 5 pour une suite de formation, 1 pour une 3° demande et 1 sans traitement.

VOIR PUBLICATION PAPIER AUX ADHERENT-ES

Un enseignant sur 4 en grève le 22 mars

Jeudi 22 mars, un enseignant sur quatre était en grève dans le 1er degré pour s'opposer aux projets du gouvernement sur la Fonction publique. Parmi les retours de 59 départements, le taux de grévistes atteint 20% en Dordogne, en Haute-Garonne ou encore dans la Vienne, 35% en Lozère, dans les Alpes-de-Haute-Provence ou encore en Seine-Maritime, 40% en Seine-et-Marne et dans le Var, 45% dans le Gers 50% en Creuse et à Paris ou encore près de 55% en Seine-St-Denis ou dans les Pyrénées-Orientales.

Plus de 10% des écoles étaient fermées dans les Alpes-de-Haute-Provence, à Paris ou encore en Seine-Maritime et une trentaine d'écoles en Indre et Loire .

Après le retour du jour de carence, le gel du point d'indice et le report d'un an du PPCR, les annonces du gouvernement sont particulièrement inquiétantes : plan de départs volontaires, recours plus important aux contractuels, rémunération au mérite... le tout sur fond de suppression de 120 000 postes de fonctionnaires sur le quinquennat.

Après des années de perte de pouvoir d'achat, les enseignants et enseignantes du 1er degré attendent une véritable reconnaissance de leur métier notamment au regard des rémunérations versées dans les pays voisins. Ils sont également sensibles à l'amélioration des conditions d'enseignement et d'apprentissage. Autant de préoccupations auxquelles les projets du gouvernement ne répondent pas.

Avec l'ensemble des salariés de la Fonction publique, rejoints par les cheminots, les enseignants et enseignantes du 1er degré étaient en grève pour s'opposer aux dégradations envisagées et promouvoir des services publics de qualité sur tout le territoire, assurés par des fonctionnaires mieux reconnus et mieux rémunérés.



Communiqué CFDT - CFE/CGC – CFTC – CGT – FAFP – FO – FSU – SOLIDAIRES

Processus d'actions et nouvelle grève le 22 mai prochain pour donner un avenir à la Fonction publique

Réunies le 10 avril 2018, les organisations syndicales CFDT - CFE/CGC – CFTC – CGT – FAFP – FO – FSU – SOLIDAIRES réaffirment qu'elles ne partagent ni l'orientation, ni la méthode, ni le calendrier proposés par le gouvernement dans son document d'orientation intitulé « Refonder le contrat social avec les agents publics. » Les organisations ne partagent pas davantage les objectifs poursuivis par le gouvernement consistant à réduire le périmètre de l'action publique avec la perspective d'abandon voire de privatisation de missions publiques.

Porteuses de propositions et de revendications, elles demandent l'ouverture de discussions sur d'autres bases. Elles exigent un dialogue social respectueux des représentants des personnels.

Le Statut général des fonctionnaires, leurs statuts particuliers et leurs régimes de retraite doivent non seulement être préservés mais aussi développés.

Enfin, les organisations syndicales exigent que des dispositions soient prises pour faire respecter l'égalité professionnelle et gagner de nouveaux droits.

Le développement des missions de service public au service de l'intérêt général nécessite la création d'emplois statutaires dans les services qui en ont besoin et un nouveau plan de titularisation. Pour cela, elles décident d'organiser des rassemblements lors de la prochaine réunion traitant de cette question avec l'Administration.

Les organisations rejettent le projet de suppression de 120 000 emplois et le recours accru au contrat qui dégraderont les conditions de travail des agent-es. Elles considèrent que le développement de la contractualisation constitue une attaque contre le statut de même que la possible rémunération « au mérite » assise sur des critères antinomiques de ceux du service public.

Après avoir obtenu un rendez-vous salarial au mois de juin, les organisations exigent que le gouvernement en donne maintenant le contenu qui doit permettre une réelle amélioration du pouvoir d'achat pour toutes et tous les agents. Elles demandent pour cela des mesures générales : fin du gel de la valeur du point d'indice et sa revalorisation, rattrapage des pertes subies, abrogation de la journée de carence, respect des engagements en matière d'évolution de carrière, amélioration des déroulements de carrière.

Les organisations sont attachées à une Fonction publique rendant des services de qualité à toutes et tous les usager-es sur l'ensemble du territoire, aux valeurs et principes d'égalité, de solidarité et de justice sociale, à la nécessité aussi de conforter les agent-es dans leurs rôles et dans leurs missions. Elles appellent les agent-es à une nouvelle journée de grève et de manifestations dans l'ensemble de la Fonction publique le 22 mai prochain. Dès aujourd'hui, les organisations soutiennent toutes les mobilisations propres à la Fonction publique et au service public. A tout instant, elles affirment qu'elles prendront les dispositions nécessaires pour défendre le modèle social public. Elles appellent à la tenue immédiate d'assemblées générales et d'Heures Mensuelles d'Information (HMI) pour alimenter le débat entre les agent-es et inscrire les mobilisations et la grève dans la continuité.

Les organisations appellent à développer partout des initiatives et actions pour rassembler sur la nécessité de préserver la Fonction publique : meetings, rassemblements, conférences de presse, forums, pétition, adresse aux usager-es ...

Hors-Classe 2018

Classe Exceptionnelle 2018



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN
POUR MON SALAIRE !

Toutes les informations pour tous
Se donner ensemble les moyens de l'équité
et de la transparence.

Les mois de Mai et Juin vont voir notamment se succéder, dans le cadre de la Commission Administrative Départementale (CAPD), l'examen de deux procédures importantes de notre déroulement de carrière.

Il s'agit, dans l'ordre chronologique, de l'accès à la Hors-Classe fin Mai pour une promotion au 1er septembre 2018 et de l'accès à la Classe Exceptionnelle dans le courant du mois de Juin pour une promotion au 1er septembre 2018.

Le but premier de cette parution spéciale est de s'adresser à tous nos collègues concernés permettant ainsi à chacun de fournir aux représentants du personnel les éléments indispensables à la poursuite des objectifs permanents rappelés en sous-titre de cette page.

Deux «fiches de contrôle» sont donc incluses dans ce numéro spécial de la presse départementale du SNUipp-FSU 37.

Pour fixer les ordres de grandeur, mesurer le niveau d'intérêt de (et pour) la profession, il suffit de connaître les quelques éléments chiffrés qui suivent :

En commençant par la Hors-Classe :

Si le tableau d'avancement a maigri, il va rassembler les collègues entre le 9ème échelon (avec plus de 2 ans d'ancienneté) et le 11ème échelon.

Bien que le Ministère n'ait toujours pas, à l'heure où ces lignes sont écrites, officialisé le ratio (promus/promouvables), il s'est engagé à conserver le volume d'accès.

Pour l'Indre et Loire, nous devrions donc pouvoir tabler sur 115 accès à cette Hors-Classe pour le 1er Septembre 2018.

Même si le «barème» peut donner beaucoup de place à l'arbitraire, l'accès devrait concerner la totalité des collègues au 11ème échelon et environ une trentaine de collègues au 10ème échelon.

En poursuivant par la Classe Exceptionnelle :

Ce sera donc la 2nde session ; elle interviendra quasiment dans la foulée de la 1ère tellement le retard pris pour celle-ci a été énorme.

La «campagne de candidature» qui devait débiter le 3 avril, subit déjà, c'est devenu la règle, un retard d'au moins une semaine !

Sollicité par le SNUipp-FSU, le Ministère vient d'indiquer que le serveur I-Prof serait ouvert jusqu'au 25 avril 18h00.

Pour le vivier 1, il est probable que près de 200 candidatures soient exprimées.

Pour le vivier 2, le volume de candidats devrait être d'une petite cinquantaine.

Si l'évolution du ratio (arrêté de mai 2017) est bien appliquée, alors ce sont 88 collègues du département, 70 pour le vivier 1 et 18 pour le vivier 2 qui vont accéder à la Classe Exceptionnelle au 1/09/2018.

Dans tous les domaines qui rythment nos carrières, les représentants du personnel assument toutes leurs responsabilités. Il en sera évidemment de même pour la Hors-Classe et la Classe Exceptionnelle. Sans aucune exclusive, nous sommes à la disposition de chacun pour expliquer, répondre, informer en toute transparence. Ce sera d'ailleurs l'objet de nos réunions syndicales.

Pour les représentants du personnel
Pour le SNUipp-FSU 37
Paul AGARD



REUNION SYNDICALE SPECIALE
«tout savoir (ou presque)
sur sa carrière»

MERCREDI 23 MAI de 14h à 17h

Dans nos locaux de ST AVERTIN

Modalités et inscription sur notre site



108 heures ? Epuisées Monsieur le ministre !

Sous l'horloge de la gare Saint-Lazare ce mercredi 14 mars le SNUipp-FSU a sonné l'alarme : en ce jour la grande majorité des enseignants a épuisé le volant des 108 heures institutionnelles prévues par l'administration pour assurer leurs missions en dehors du temps passé devant les élèves.
Le temps du réveil a sonné

Le 14 mars, à un moment de l'année où les enseignants sont largement arrivés au bout de leur 108 heures, le SNUipp-FSU a mené une action symbolique sous l'horloge de la gare Saint-Lazare afin de remettre les pendules à l'heure.



Le conseil national du SNUipp, réunissant chaque mois ses militants nationaux et départementaux, s'est déplacé mercredi en fin d'après-midi sous l'horloge dans le but de réveiller le ministre et de l'alerter sur la réalité des conditions de travail enseignantes.

"108 heures ça déborde", "Du temps pour rencontrer les familles", "Notre temps de travail c'est 44 heures 07 par semaine" ont rappelé les panneaux brandis par les militants et militantes.
"Ces 44 heures semaines, ce sont 24 heures devant la classe, 3 heures d'obligation de service et 17 heures de travail invisible : préparations, corrections", a précisé le SNUipp-FSU dans une déclaration effectuée sur place.

Depuis le 14 mars, "Ces heures en règle générale sont effectuées. Donc nous faisons du travail bénévole. Alors que faire ? Plus de réunions ? Plus de rencontres avec les familles?"

Récupérer l'heure hebdomadaire d'APC

Dans ce sens le SNUipp mène depuis plusieurs mois une grande campagne pour que les 36 heures annuelles d'activités pédagogiques complémentaires (APC) jugées inefficaces par une grande partie des enseignants soient récupérées et mises à la disposition des équipes pour les tâches indispensables au bon fonctionnement de l'école.

Mais le gouvernement précédent au lieu de donner un signe favorable dans cette direction a publié un décret qui a officialisé le décompte des 36 heures d'APC dans le cadre de 108 heures. Occasion ratée donc, mais pas un coup d'arrêt pour le SNUipp qui, comme pour le salaire des enseignants, souhaite dans ce combat tout aussi juste obtenir des avancées concrètes.

Ce temps de travail des enseignants français est non seulement bien supérieur aux 24 heures passées devant les élèves mais il excède aussi largement celui du nombre d'heures effectuées par les enseignants étrangers. 900 heures annuelles devant les élèves pour seulement 756 en moyenne pour les pays de l'OCDE, ce différentiel n'empêche nullement certains pays - en Europe du Nord notamment - de faire mieux réussir leurs élèves et de lutter efficacement contre les inégalités sociales tout en assurant de meilleurs salaires à leurs enseignants ! Alors, ce qui est possible pour nos voisins européens doit l'être également en France, cinquième puissance économique mondiale. Pour le SNUipp, la baisse du temps d'enseignement pour les professeurs d'école s'inscrit dans un projet global de transformation de l'école et de rapprochement de la situation vécue par les enseignants du second degré qui enseignent 18 heures par semaine.

Un compteur mis en ligne

Le SNUipp-FSU invite donc les enseignantes et enseignants à comptabiliser toutes les heures effectuées au delà des 108 heures à partir du 14 mars. Pour ce faire, un compteur en ligne est mis à leur disposition qui permet de matérialiser tout le travail hors la classe pour revendiquer sa nécessaire prise en compte par le ministère.

Le SNUipp met en ligne dès à présent un outil pour comptabiliser ces heures de travail effectuées hors la classe : rencontres avec les parents et les partenaires de l'école, élaboration et suivi des projets collectifs et individuels relatifs aux élèves à besoins particuliers, réunions diverses...



Le SNUipp invite donc enseignantes et enseignants à compléter chaque quinzaine le tableau en ligne sur nos sites.

L'ensemble des données récoltées sera un outil précieux pour permettre au syndicat de poursuivre sa campagne et d'exiger auprès du ministère la juste reconnaissance de l'ensemble de ces tâches dans le temps de travail enseignant.

Pour créer son espace personnel SNUipp et comptabiliser les heures en plus effectuées, c'est sur nos sites !

Fonction publique : « Refonder le contrat social » ou le rompre ?

Alors qu'aujourd'hui notre société a besoin d'une Fonction publique qui poursuive les évolutions nécessaires pour assurer toutes ses missions, le gouvernement prépare le lancement de 4 "chantiers de refondation du contrat social avec les agents publics" qui, en l'état, diminuerait son rôle.

Lors de la réunion technique de ce jour à la DGAFP, la FSU a redit son désaccord sur ce projet et a mis en avant ses propositions. La FSU relève dans ce document une définition bien réductrice du dialogue social de la part du gouvernement et loin des ambitions déclinées par les accords de Bercy de 2008. Ainsi, le gouvernement souhaiterait revenir sur le rôle des instances. Pour la FSU, si le fonctionnement des CHSCT et des CAP peut être amélioré, il faut en souligner l'importance par exemple en termes de prise en compte des conditions de travail des agents ou de garantie contre l'arbitraire de certaines décisions de l'administration. La FSU s'interroge sur des éléments de langage inappropriés utilisés dans ce document comme la référence aux « IRP » (Institutions Représentatives du Personnel) qui font écho aux discussions de la loi Travail alors que dans la Fonction publique, il s'agit "d'organismes consultatifs"... Le Concours dans la Fonction publique pourrait être remis en cause. Pour la FSU, le recrutement par concours de personnels titulaires reste la réponse pertinente pour assurer le service public. Le document traduit le plan de "départs volontaires" annoncé par G. Darmanin par "un accompagnement renforcé dans les transitions professionnelles et dans les mobilités". Pour la FSU, le statut permet déjà toutes les mobilités, y compris vers le privé, pour peu que le gouvernement y mette les moyens nécessaires (financement des congés formation, support de postes, formation adéquate...). Pourquoi alors vouloir remettre en cause le statut ? Enfin, le gouvernement confirme dans ce document son intention de renforcer l'individualisation des rémunérations et la prise en compte du « mérite » oubliant la dimension collective des métiers de la Fonction publique et le cadre de missions d'intérêt général. Pour permettre les évolutions de la Fonction publique, une meilleure attractivité, répondre aux besoins de la population sur l'ensemble du territoire, aux multiples défis que notre société doit surmonter, permettre aux agents d'exercer mieux leurs métiers et leurs missions, la FSU a demandé une nouvelle fois au gouvernement que les discussions portent sur d'autres sujets : plan de recrutements et de pré recrutements, conditions de titularisation des agents précaires, mesures ambitieuses de formation initiale et continue, leviers pour favoriser une mobilité choisie, reconnaissance du travail et de l'engagement des agents, revalorisation des salaires, impulsion de cadres collectifs de travail...

La FSU demande une modification complète de la démarche. Elle s'opposera au discours démagogique et dangereux visant au dynamitage du statut des fonctionnaires. Elle demande dans l'immédiat au gouvernement de revoir le document présenté aujourd'hui aux organisations syndicales et de poser les bases d'une véritable concertation sur les évolutions nécessaires à conduire.



Plein Traitement en CLM* : le SNUipp-FSU45 obtient un maintien du traitement

Alerté par une collègue, le SNUipp-FSU est intervenu auprès de l'IA du 45 afin que le SAGIPE applique les textes en matière de maintien de plein traitement

lors d'un passage de maladie ordinaire en CLM Congé Longue Maladie. Si vous êtes dans cette situation, contactez-nous.

Tout collègue en position de "congé maladie ordinaire" et qui demande à passer en CLM (Congé Longue Maladie) doit pouvoir prétendre au maintien de l'intégralité de son salaire s'il a dépassé les 90 jours (limite pour passer à demi traitement) à condition que les services de l'IA et du SAGIPE aient reçu le courrier même si le comité médical ne s'est pas réuni pour prendre sa décision. La circulaire DGAFP n° FP4-1711 du 30 11 1989 le précise en stipulant que "le Comité Médical se prononce alors que le fonctionnaire perçoit le traitement au congé qu'il a demandé". Or, le SAGIPE, service administratif gérant les paies des personnels de tous les départements de l'académie, semble ne pas appliquer ces textes. Il fait ainsi passer automatiquement à demi traitement les collègues qui se trouvent en congé maladie au delà de 90 jours alors qu'ils ont fait leur demande de CLM et qu'ils devraient donc continuer de percevoir l'intégralité de leur traitement tant que le comité médical ne s'est pas réuni et n'a pas pris de décision (et qu'elle que soit sa décision accord ou pas).

Il semble en effet que le cas évoqué et pour lequel le SNUipp-FSU 45 a obtenu le rétablissement immédiat de son plein traitement, n'est pas isolé.

Le SNUipp-FSU demande que les services des différentes IA se mettent en contact avec les personnes concernées afin de leur indiquer la possibilité ou non de rester à plein traitement sans attendre l'avis du comité médical. En cas d'avis défavorable du comité médical les sommes devraient être remboursées. Si vous êtes dans cette situation, contactez -nous afin que nous intervenions. Le SNUipp-FSU de l'académie Orléans Tours interviendra lors du groupe de travail au rectorat du 19 avril pour l'application des textes immédiatement et pour tous.

Les élections à l'ESPE : Etudiants et PES choisissent le SNUipp et la FSU

Les élections de l'ESPE Centre Val de Loire ont eu lieu le 27 mars.

Sur 2292 inscrits, 216 ont voté soit un pourcentage de participation de 9,42 %.

Étant le seul syndicat ayant proposé une liste, la FSU "Pour une véritable Formation", a obtenu les 206 suffrages exprimés (8 bulletins blancs et 2 bulletins nuls).

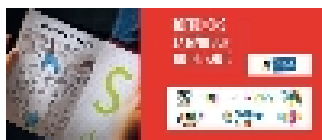
Le 1er conseil de l'école de l'ESPE se tiendra ce jeudi 12 avril 2018 de 13h30 à 16h30 à l'ESPE Bourgogne d'Orléans, salle Roger Toulouse.



Ce sera à ce conseil que sera discutée notamment : la campagne de pré-inscription (les modalités et les critères d'affectation géographique) ou encore la maquette de formation.

OCCUPATION DES ENSEIGNANTS 2010					PLANS DES ENSEIGNANTS 2011				
	PROFESSEUR	PROFESSEUR	PROFESSEUR	TOTAL		PROFESSEUR	PROFESSEUR	PROFESSEUR	TOTAL
ESPE	216	0	0	216	1	0	0	1	1
ESPE 1	111	0	0	111	1	0	0	1	1
ESPE 2	105	0	0	105	0	0	0	0	0
ESPE 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESPE 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESPE 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	216	0	0	216	1	0	0	1	1

Santé et sécurité au travail



La santé des personnels est un indicateur de la bonne santé du système scolaire. Or, les conditions de travail ne cessent de se dégrader et les problèmes de santé liés à l'intensité du travail, au bruit, aux mauvaises postures, aux pressions, comme les risques psychosociaux augmentent...



Déclaration des élus SNUipp-FSU au CTA du 20 mars 2018

Agir sur les conditions de travail, prévenir les risques professionnels, garantir une bonne santé au travail, cela n'est possible qu'avec un service de médecine de prévention en capacité d'assurer toutes ces missions. C'est pourquoi la FSU et ses syndicats nationaux ont lancé une campagne pour réclamer plus de moyens pour la santé au travail.

Cette pétition vous demande Mme la Rectrice ainsi qu'au Ministre de l'Éducation à pouvoir bénéficier d'une visite médicale quinquennale et à l'État employeur de tout mettre en oeuvre pour faire exister une véritable médecine de prévention et de surveillance médicale, aujourd'hui largement insuffisante.

À la demande de la FSU, le CHSCT ministériel s'est emparé du sujet de la dégradation des conditions de travail des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins éducatifs particuliers ou perturbateurs. Un guide d'accompagnement, résultant de cette réflexion, a été présenté lors de la séance plénière du CHSCTM du 15 mars. Rappelant les obligations de l'employeur, il doit permettre également de sortir du déni.

Pour notre académie, cette année n'a vu aucun moyen supplémentaire alloué pour les allègements de service et pour les postes adaptés alors que les demandes ne cessent d'augmenter. Aucune circulaire académique n'a été diffusée à la profession pour le droit aux allègements de services.

3 moyens pour des allègements de service ne sont pas utilisés alors qu'une dizaine de collègues ont eu un refus pour cette année scolaire: l'un d'entre eux est aujourd'hui en CLM, un second en temps partiel thérapeutique et plusieurs autres tiennent au détriment de leur santé et de leur classe en multipliant les arrêts qu'ils doivent limiter avec le retour de la journée de carence. Ces 3 moyens devaient servir à des demandes en cours d'année, une collègue vient d'avoir en mars un refus administratif en contradiction avec l'avis du médecin de prévention du rectorat ... tout est clairement fait pour limiter ce droit aux dépens de la santé des personnels. Cela renforce la démarche en direction du TA du SNUipp-FSU d'Orléans-Tours.

Nous vous signalons également le refus administratif d'adapter le temps de service (notamment en adaptant le temps du midi avec les APC) pour les femmes qui allaitent en absence d'un avis du médecin de prévention.

Nous vous demandons non seulement Mme la Rectrice, un groupe de travail sur ces questions, mais aussi que les décisions du Médecin de prévention soient d'ordre médical dans l'intérêt de la santé des personnels et donc libérées de toutes considérations d'ordre administratif et comptable.

Inégalités salariales femmes-hommes chez les PE : un combat qui reste à gagner !

Déclaration des élus SNUipp-FSU au CTA du 20 mars 2018

Les inégalités de salaire et de carrière existent entre les femmes et les hommes même dans la Fonction publique, et même chez les personnels enseignants du 1er degré, corps fortement féminisé.

Les inégalités des rémunérations très réduites en début de carrière croissent au fur et à mesure des années et la différence entre le revenu mensuel d'un homme et celui d'une femme correspond à l'équivalent d'un mois de salaire. Cette donnée est stable depuis plusieurs années.

Une première explication réside dans le fait que les hommes sont un peu plus nombreux à exercer certaines fonctions et à accéder aux grades les plus élevés. Par exemple, bien qu'ils ne représentent que 17% du corps, ils sont 25 % à exercer la fonction de direction et 40 % celle de conseiller pédagogique. Ces fonctions exercées générant plus d'indemnités et de points d'indice.

Mais à fonctions identiques exercées, les femmes sont promues moins rapidement que les hommes. Si l'exercice à temps partiel ou le congé parental jouent un rôle, plus curieusement, l'estimation de la valeur professionnelle est moins favorable aux femmes qu'aux hommes. Comme si, persistait dans l'inconscient collectif de l'institution l'idée que l'éducation aurait quelque chose de « naturel » pour les femmes, et donc que les hommes seraient plus méritants. Les femmes qui accèdent à la Hors classe ne sont que 66% alors qu'on compte 83% d'enseignantes. En Indre-et-Loire par exemple il y a 30% d'hommes à la hors classe alors qu'ils ne représentent que 15 % de la profession

La création à cette rentrée d'un troisième grade, la classe exceptionnelle, risque de creuser ces inégalités, car les critères d'obtention avantagent les personnels ayant exercé certaines fonctions particulières (conseiller pédagogique, direction etc...) et le vivier s'appuie sur celui de la Hors classe. Réduire les égalités repose donc sur la volonté des IA-DASEN et de Mme la Rectrice.



EN INDRE ET LOIRE ? APPLICATION EN CLASSE NORMALE

Lors des promotions dans la classe normale de cette année, l'IA a mis en place les directives ministérielles : « il convient d'accorder une attention toute particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Vous veillerez à présenter devant la CAPD un bilan annuel des avancements et des promotions de votre département, intégrant des données par genre. ».

Ainsi lors de ces promotions, afin de respecter les équilibres « hommes-femmes » entre les promouvables et les promu-es, l'IA a été amené à promouvoir hors barème 2 hommes à la place de 2 femmes pour l'échelon 7 et 1 femme à la place d'1 homme pour l'échelon 9 : la parité fonctionne dans les 2 sens. Mais comme nous l'indiquons ci-contre les inégalités touchent en priorité les femmes plus on monte dans les échelons.

Ainsi en Indre et Loire 30% des collègues à la hors classe sont des hommes alors qu'ils représentent 15% de la profession.

Ces mesures présentées en amont de la CAPD des promotions n'ont pas été remises en question par les syndicats élus. Ce n'est qu'après la diffusion des résultats que le SNUdi-FO37 a indiqué à l'IA37 lors des CAPD suivantes qu'il se réservait le droit d'attaquer au tribunal administratif ces décisions. Pour le SNUipp-FSU, c'est clairement remettre en question le principe même d'équité au détriment des femmes puisqu'elles en sont le plus les victimes.



> PPCR ET PROMOTIONS




CAPD SPECIALE PROMOTIONS HORS CLASSE CLASSE EXCEPTIONNELLE

**INDISPENSABLE
FICHE DE CONTRÔLE
SANS ELLE NOUS
NE POUVONS PAS
VERIFIER
VOTRE PROMOTION**

Pages 13 et 15

ou directement sur
<http://www.snuipp37.fr>



De quoi parle-t-on?

Il s'agit des nouvelles modalités de déroulement de la carrière et la revalorisation des grilles indiciaires servant de base au salaires de tous les agents de la fonction publique d'Etat, hospitalière comme territoriale.

Une revalorisation en trompe l'œil?

Malgré les réserves largement exprimées par le SNUipp-FSU comme par la FSU, il s'agit néanmoins d'un plan de revalorisation des carrières pour un montant total de **11,2 milliards d'euros entre 2017 et 2021.**

Un réel intérêt pour nous enseignants?

Soyons clairs: malgré PPCR, nos salaires mensuels resteront encore bien loin des salaires mensuels versés dans la plupart de la moyenne des pays de l'OCDE, a fortiori avec l'augmentation des cotisations retraites à chaque 1er janvier ou l'augmentation de la CSG.

En revanche, le déroulé de carrière est nettement avantageux par rapport à l'ancienne formule engendrant donc un réel gain.

Augmenter les salaires et revaloriser vraiment les carrières sont des exigences partagées par l'ensemble des personnels des écoles, enseignants, non-enseignants, psychologues, titulaires comme non-titulaires. A cela, il faut ajouter pour les non-titulaires, la reconnaissance de leurs missions et la création d'emplois de fonctionnaires pour mettre fin à la précarité dans les écoles.

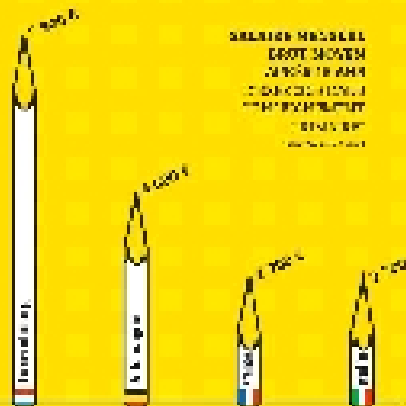
La durée pour atteindre le 11e échelon de la classe normale est désormais de 24 à 26 ans, contre 20 à 30 ans précédemment. C'en est fini du système d'avancement à 3 vitesses : grand choix, choix et ancienneté.

L'action syndicale menée par le SNUipp-FSU a permis des avancées notamment avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,2% et l'ISAE portée à 1200€ pour une grande partie des enseignantes et enseignants. Ces premières revalorisations, encore insuffisantes car le point d'indice a décroché de 9% par rapport à l'inflation depuis 2010, répondaient à une urgence.


**Une carrière très inégale
Plus de 150 000 euros d'écart au cours de la carrière**
Avec l'ancien système le déroulé de carrière entre un avancement toujours au rythme le plus rapide ou au rythme le plus lent crée de profondes inégalités. Pour atteindre le 11ème échelon, l'un mettait trente ans tandis que l'autre n'en mettait que 20. Sur l'ensemble de la carrière cette différence se chiffrait à 154 361 euros.

Par ailleurs, obtenues par la FSU lors des négociations du protocole PPCR, la garantie de dérouler sa carrière sur deux grades et la revalorisation prévue des grilles indiciaires d'ici 2020 sont des acquis pour la profession. Alors qu'après des années de perte de pouvoir d'achat il faudrait poursuivre la revalorisation de nos salaires avec un véritable plan de rattrapage, le gouvernement a annoncé un nouveau gel du point d'indice et donc le blocage de nos salaires. La FSU et le SNUipp-FSU, s'opposent à cette mesure qui nie l'engagement quotidien des agents du Service Public.

SALAIRES



**ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN**



Lors des discussions, le SNUipp-FSU a clairement œuvré dans l'intérêt de la profession. Malgré nos interventions, plusieurs amendements ont été rejetés à cause d'un manque d'unité syndicale; nous le regrettons.

- « **Intégration des instituteurs, à leur demande dans le corps des PE avec reconstitution de carrière** »
POUR : FSU, CFDT, FGAF Abstention : UNSA NPPV*; CGT, FO
- « **Aligner les instituteurs sur les catégories B de l'ensemble de la FP** » (gain réel pour les instituteurs)
POUR: FSU, CFDT Abstention: UNSA CONTRE: FGAF NPPV*: CGT, FO
- « **Pour les instituteurs, que la cadence unique soit alignée sur la cadence la plus rapide** »
POUR : FSU, FGAF, CFDT Abstention :UNSA NPPV *: CGT FO
- « **Mise en place d'une bonification d'ancienneté pour les collègues du 9eme et 10eme échelon lésés par le passage à 4 années de durée d'échelon contre 3 années au Grand choix dans l'ancienne version** »
POUR : FSU, CFDT, FGAF Abstention : UNSA NPPV *: CGT FO



COMMENT A-T-ON ÉTÉ RECLASSÉ AU 1ER SEPTEMBRE 2017 DANS LES NOUVELLES GRILLES ?

Tous les enseignants sont reclassés au 1er septembre 2017 dans les nouvelles grilles issues du protocole d'accord PPCR "Parcours professionnels, carrières, rémunérations". Pour la plupart, ce reclassement se fait à échelon identique et n'est donc pas visible. Seuls les enseignants ayant une ancienneté d'échelon supérieure à la durée d'échelon dans les nouvelles grilles sont reclassés à l'échelon supérieur. Pour les enseignants à la hors classe, avec la suppression d'un échelon, le reclassement se fait à un échelon inférieur mais à un indice identique, donc avec un salaire inchangé.



Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une classe exceptionnelle excluant la quasi-totalité des enseignants des écoles. Ce nouveau grade va par ailleurs renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces dernières représentent plus de 83% des enseignants mais seulement 64% du vivier « fonctionnel » et à peine 50% du vivier sur le « mérite ». Pour le syndicat, tous les PE doivent pouvoir atteindre l'indice 1000 en fin de carrière. La note pédagogique remplacée par un avis prépondérant dans la promotion, reconnaissant le « mérite » n'est pas satisfaisant. Le SNUipp- FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques où c'est l'ancienneté qui détermine la promotion.

> CLASSE NORMALE QUAND EST-ON PROMU ?

Une promotion, c'est le passage à l'échelon supérieur. On est promu dès qu'on atteint une ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableau). Le rythme d'avancement est le même pour tous sauf au 6ème et au 8ème échelon où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UNE ACCÉLÉRATION DE CARRIÈRE ?

Sur la base de l'avis de l'IEN, l'IA décide quels sont les 30 % d'enseignants bénéficiant d'une accélération d'un an aux 6e et 8e échelons. Problème : il n'y a pas de barème et à ce jour, on ne sait pas comment seront départagés les PE qui auront un même avis « excellent » par exemple.

L'ensemble des promotions de l'année scolaire est étudié en CAPD une fois par an. Dans le nouveau système, il sera possible de faire un recours auprès de l'IA puis en CAPD lorsque l'enseignant est en désaccord avec l'avis arrêté.

ECHE-LON	Indice (SEPT 2017)	Salaire brut (Zone 3)	Salaire Net (Zone 3)	Durée sur l'échelon	
				Avec Accélération.	Sans Accélération.
1	383	1 795,00 €	1 439,00 €	1 an	
2	436	2 043,00 €	1 640,00 €	1 an	
3	440	2 062,00 €	1 655,00 €	2 ans	
4	453	2 123,00 €	1 705,00 €	2 ans	
5	466	2 184,00 €	1 754,00 €	2,5 ans	
6	478	2 240,00 €	1 799,00 €	2 ans	3 ans
7	506	2 371,00 €	1 906,00 €	3 ans	
8	542	2 540,00 €	2 042,00 €	2,5 ans	3,5 ans
9	578	2 709,00 €	2 179,00 €	4 ans	
10	620	2 905,00 €	2 338,00 €	4 ans	
11	664	3 112,00 €	2 505,00 €	-	

> PASSAGE À LA HORS CLASSE

A partir du 1er septembre 2018, tous les PE au-delà de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon sont promouvables à la hors classe. Le barème qui prendra en compte l'avis de l'IEN et l'ancienneté à compter de 2 ans dans le 9e échelon n'est pas encore connu. Aucune demande n'est à déposer.

Le taux de promotion à la hors classe est passé à 5,5% au 1er septembre 2017 soit 12 739 promotions.

Aujourd'hui, si plus d'enseignants des écoles y accèdent, le compte n'y est toujours pas. Le ministère s'est engagé à accroître progressivement le flux (plus de 12 000) pour qu'il converge en 2020 à un taux équivalent à 7%, taux pratiqué pour les enseignants du second degré. Comme le nombre de promouvables diminuera, le taux de promotion sera ajusté en conséquence pour garantir un nombre équivalent de promotions.

Phase transitoire : C'est la dernière note attribuée éventuellement corrigée qui est prise en compte pour les PE qui ont plus de deux ans dans le 9e échelon au 31 août 2017 et qui ne relèvent donc pas du 3e rendez-vous de carrière.

ECHE-LON	Indice (SEPT 2017)	Salaire brut zone 3	Salaire Net zone 3	Durée sur l'échelon
2	611	2 378,00 €		2 ans
3	652	3 055,00 €	2 459,00 €	2,5 ans
4	705	3 304,00 €	2 660,00 €	2,5 ans
5	751	3 519,00 €	2 835,00 €	3 ans
6	793	3 716,00 €	2 994,00 €	3 ans
7	821	Créé à partir de Janvier 2020		

> UNE CLASSE EXCEPTIONNELLE RESERVEE A QUELQUES-UNS

Le ministère a fait le choix de créer un troisième grade : la classe exceptionnelle. Seule une minorité d'enseignants des écoles pourra y accéder. Le taux sera de 1,43 % du total des PE à la rentrée 2017 et plafonné à 10% du corps en 2023, soit 35 000 enseignants. L'échelon spécial de cette classe, débouchant sur l'indice 972, sera contingenté à 2% du corps soit 7500 enseignants. Jusqu'en 2020, les personnels devront se porter candidats.

QUI POURRA Y ACCÉDER ?

80% passeront par une entrée « fonctionnelle » à compter du 3e échelon de la hors-classe et avec au moins 8 ans d'exercice, pas forcément continus, en éducation prioritaire ou en tant que directeur, directrice ou chargé d'école ou de SEGPA, conseiller pédagogique, PEMF ou encore référent handicap. L'avis de l'IEN, avalisé par le DASEN, sera ici prépondérant pour être promu. Les éléments du barème ne sont pas connus à ce jour. 20% y accéderont sur le seul « mérite » à compter du dernier échelon de la hors classe. L'avis de l'IEN, avalisé par le DASEN, permettra de choisir celles et ceux qui auront eu « un parcours exceptionnel ».

échelon	01/09/2017	Salaire brut	Net zone 3	durée
1	695	3 257 €	2 623 €	2 ans
2	735	3 444 €	2 774 €	2 ans
3	775	3 632 €	2 926 €	2,5 ans
4	830	3 889 €	3 135 €	3 ans au moins
1er chevron	890			1 an
2nd chevron	925			1 an
3me Chevron	972			1 an

Accès à la Hors-Classe



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN
POUR MON SALAIRE !

> PPCR de nouvelles carrières pour la classe normale, la hors classe et la classe exceptionnelle

Avant, la classe normale était parcourue selon trois rythmes entre 20 et 30 ans. Si les quotas statutaires d'avancement étaient annuellement de 30% (grand choix), 5/7 (choix) et le reste (ancienneté), ce système très discriminant et aléatoire faisait que seuls 2% d'une cohorte bénéficiaient de la durée minimale de 20 ans.

Les nouvelles carrières pour la classe normale auront une durée maximale de 26 ans et une durée minimale de 24 ans (deux accélérations possibles aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons pour 30% des personnels). Ce système est beaucoup plus égalitaire que l'ancien et doit permettre à tous et toutes de faire sa carrière sur 2 grades donc en atteignant la hors classe.

Si la classe normale est plus équitable, le ministère s'est doté d'un outil de promotion au mérite en créant la classe exceptionnelle (voir Page XX).

Pour ce qui est de la hors classe, une part de mérite est bien encore présente. Le SNUipp-FSU interviendra pour limiter au maximum le poids de ce mérite dans les promotions. Le nouveau barème et certains points de la circulaire ministérielle doivent nous permettre de rendre plus équitable ce passage.

Une note de service publiée au BO du 19 février fixe les règles d'avancement à la Hors classe des PE au titre de l'année 2018. Les CAPD de mai ou juin 2018 examineront la situation de tous les enseignantes et les enseignants ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le neuvième échelon au 31 août 2018.

La note de service parue au BO du 19 février 2018 fixe les modalités d'accès à la Hors classe. Elles évoluent en raison de la mise en place de PPCR et du principe d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades. Tous les PE devraient accéder à la Hors classe, plus ou moins rapidement. Cette année est une année transitoire mais ce sont près de 70 000 enseignantes et enseignants des écoles primaires qui sont concernés. Le nombre de PE pouvant accéder à la Hors classe continuera d'augmenter jusqu'en 2020.

Qui est concerné ?

Tous les PE en position d'activité comptant au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale au 31 août 2018 ainsi que tous ceux qui sont au 10^e et 11^e échelon de la classe normale.

Tous les PE "promouvables" seront informés individuellement via l'application I-PROF. Chacun est appelé à vérifier et à actualiser les données qualitatives le concernant, notamment son CV et à signaler à son gestionnaire toute erreur constatée pour correction et à informer dans tous les cas les délégués du personnel du SNUipp-FSU.

Lors des discussions avec le ministère, le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité de poursuivre rapidement l'augmentation du flux de promotions et de faire en sorte que les PE puissent tous partir à la retraite en ayant accédé à la Hors classe.

Le SNUipp-FSU est particulièrement intervenu pour que la prise en compte de l'ancienneté soit prépondérante dans le barème, le ministère y a répondu favorablement même si ce n'est pas à la hauteur souhaitée.

Après insistance du SNUipp, le barème permettra au plus grand nombre d'accéder à la Hors classe en fin de 10^e ou au début du 11^e échelon. Ceux (très peu nombreux) qui ont l'appréciation "à consolider" y accéderont, dans le pire des cas au 11^e + 3 ans. Il a également demandé qu'un bilan soit fait pour la campagne 2017. Les représentants du SNUipp en CAPD interviendront pour que la transparence et l'équité soient respectées, notamment sur cette opération importante pour la carrière des enseignants.

Démêler le vrai du faux !



Faux, tellement certaines organisations syndicales s'emploient à aligner et diffuser approximations et mensonges. Ces pratiques ont deux objectifs. Faire oublier leur non signature du protocole PPCR et jeter le trouble, le doute au sein de la profession. Tout cela en lien avec les élections professionnelles de novembre prochain !

Nous n'avons pas pour habitude d'effectuer ce genre de mise au point. Mais au rythme actuel de cette désinformation, nous serons vraisemblablement amenés à nous y résoudre à nouveau.

Pour le SNUipp-FSU et les représentants du personnel les objectifs et la ligne de conduite ne varieront pas. **Elus par toute la profession, nous nous adressons à tous avant et après les instances paritaires (CAPD).**

Au cours de ces CAPD qui traitent de toutes les questions relatives à nos carrières, transparence, objectivité et équité sont les seules boussoles.

Les changements imposés par le Ministère et leurs conséquences prévisibles.

Ces changements sont importants. Ils sont le fruit d'une volonté de ce ministère d'aller vers la rémunération au mérite en donnant à la hiérarchie (IEN et IA) des « marges d'appréciation » de la « valeur professionnelle ». S'agit-il d'un danger ? La réponse est évidemment oui. Est-ce la possibilité pour un IEN ou un IA de « trier à tout va » ? La réponse est non.

Non, d'abord, parce qu'un barème existe toujours. Non ensuite, parce qu'aucune hiérarchie responsable n'a intérêt à la « guerre civile ».

Quel est le rapport entre PPCR et la Hors-Classe ?

Il n'y en a aucun ! Ou plutôt si, il y en a un. Un élément que les détracteurs de très mauvaise foi oublient à dessein. Il s'agit de la garantie à tous les Professeurs des Ecoles d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades. En clair, la garantie du passage à la Hors-Classe. Depuis trois ans, c'est déjà le cas à de très rares exceptions avec l'accès à la Hors-Classe dès le 1^{er} Septembre qui suit le passage au 11^{ème} échelon.

Pour certains collègues, ce passage à la Hors-Classe a même eu lieu alors qu'ils n'étaient qu'au 10^{ème} échelon. Et de cela, il n'y a aucune remise en cause.

Que porteront, que défendront les représentants du personnel ?

Les engagements pris envers la profession qui nous a élus ; à savoir égalité de traitement, transparence, information au préalable et à l'issue de la CAPD, à toute la profession.

En la matière, c'est bien l'accès pour tous avant le départ à la retraite qu'il faut obtenir. C'est aussi la prédominance de l'objectivité qu'il faut (re)gagner en minorant les éléments très subjectifs que le Ministère vient d'imposer.

Se donner les moyens d'un contrôle très fin :

Comme d'habitude. Le paritarisme demande, par définition, que les représentants du personnel disposent des documents préparatoires. Ce qui est le cas en Indre et Loire et dans des délais très corrects. Mais il est tout aussi indispensable que nous disposions des éléments fournis par nos collègues.

Très rapidement, nous mettrons à disposition une « fiche de contrôle » en ligne sur notre site internet.

A) LE RATIO : LA DONNEE PRINCIPALE

Le Ministère vient de confirmer qu'en 2018, le nombre de promus serait équivalent à celui de 2017. En Indre et Loire, 115 collègues ont accédé à la Hors-Classe en Septembre 2017.



Après avoir dénoncé la certitude d'une régression, les ennemis du PPCR estiment aujourd'hui que c'est insuffisant ! C'est vrai. C'est moins bien que si c'était mieux !!

Si l'on veut poser un regard objectif, et donc honnête sur ce point essentiel, il faut souligner que le PPCR prévoit une augmentation du ratio, donc du nombre de promus jusqu'en 2020.

Cet engagement n'est pas tenu en 2018. Et encore une fois, c'est le Ministère qui en est le responsable, pas le PPCR.

B) LE NOUVEAU BAREME

Il est constitué de l'addition de 2 éléments :

1° des points liés à l'échelon actuel et à l'ancienneté dans celui-ci

Des points sont attribués en fonction de l'ancienneté, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août 2018, conformément au tableau ci-dessous.

Échelon Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018	9 ^e		10 ^e				11 ^e					
	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	80	90	100	110	120

2° des points liés à l'appréciation de l'IA37

> la note

Elle est arrêtée au 31 août 2016 ou au 31 août 2017 pour les situations particulières. L'ancienneté de la note est prise en compte dans le cadre de l'appréciation.

> L'avis de l'IEN

L'IEN doit émettre un avis tenant compte de la note, de son ancienneté et d'une évaluation du parcours professionnel de chaque promu (durée de la carrière et ensemble des critères de la valeur professionnelle qui valorisent le parcours professionnel).

L'avis se décline en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

Chaque enseignant "promouvable" pourra prendre connaissance sur I-PROF de l'avis émis par l'IEN avant la tenue de la CAPD.

> L'appréciation de l'IA-DASEN

L'appréciation sera formulée à partir de la note et de l'avis de l'IEN.

L'avis se décline en quatre degrés : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

L'IA-Dasen examine les dossiers des PE affectés dans son département.

L'IA-Dasen formule un avis qui s'appuie sur la note, le CV I-Prof et l'avis de l'IEN

Appréciation	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Points	60	80	100	120

> Nomination et classement

Le tableau d'avancement sera établi en prenant en compte :

- l'ancienneté de l'agent à compter de 2 ans révolus dans le 9^e échelon
- l'appréciation du DASEN.

Pour celles et ceux qui ne seront pas promus à l'issue de cette campagne 2018, l'appréciation finale émise par le DASEN sera conservée pour les campagnes de promotion à venir.

AUTRES ELEMENTS A PRENDRE EN COMPTE PAR L'IA

> le respect des équilibres entre le nombre d'appréciations « excellent » et « très satisfaisant »

> L'IA-Dasen pourra, dans des cas exceptionnels, émettre une opposition à la promotion à la Hors-classe qui ne sera valable que pour la campagne en cours. Cette opposition devra faire l'objet d'un rapport motivé et devra être communiquée à l'intéressé et à la CAPD.

> D'autres part, les IA-Dasen sont tenus d'accorder lors de l'établissement du tableau d'avancement une attention toute particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes.

> Calendrier et recours Dans chaque département la CAPD devra se tenir avant le 31 mai 2018 pour un accès à la hors classe au 1^{er} septembre 2018.

Le décret PPCR prévoit qu'un recours est possible sur l'avis porté par le DASEN à l'issue du rendez-vous de carrière. Ceux-ci n'ayant pas eu lieu pour la campagne 2018, les recours ne seront possibles qu'à partir de 2019.

Il sera cependant possible de faire un recours sur le tableau d'avancement.

« Une baisse massive programmée de promus à la hors classe se prépare »,

Il y a bien une modification de l'assiette sur laquelle le MEN va calculer le nombre de promouvables mais cela sera compensé par une modification du ratio d'accès.

Promouvabilité :

- Auparavant : à partir du 7^{ème} échelon de la classe normale
- Désormais : à partir de 2 ans dans le 9^{ème} échelon Ratio (taux promus/promouvables) :
- Auparavant : 5% soit un peu moins de 12000 PE classés au 11[°] et au 10^e échelons
- Désormais : Le ministère s'est engagé à accroître progressivement ce flux jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotions équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui, soit 17 000 PE par an à terme.



DANS L'ANCIEN SYSTEME

LE BAREME

Il était constitué de

- la note (éventuellement corrigée)

Elle était déjà liée à l'appréciation de l'IEN dans le cadre de la grille départementale

Degré de maîtrise de compétences attendues	E C H E L O N S		
	9	10	11
1 : haut niveau de maîtrise de l'ensemble des compétences	18,5	19,5	19,5 et 20
2 : maîtrise satisfaisante de l'ensemble des compétences	17,5	18,5	19,5
3 : maîtrise satisfaisante de l'ensemble des compétences, parmi lesquelles certaines sont à renforcer	16,5	17	18
4 : compétences partiellement développées	15	15,5	16
5 : certaines compétences ne sont pas acquises	12,5	13,5	14
6 : compétences non acquises trop nombreuses	<10	<10	<10

- l'échelon x 2

L'échelon avait également un poids important dans le barème. Ainsi l'année dernière sur les 115 promus : 79 étaient au 11[°] échelon et 36 au 10[°] et aucun au 9[°]

- Points supplémentaires

- 1 point pour la direction d'école (y compris chargé de classe unique)
- 1 point pour les CPC
- 1 point pour l'exercice en REP
- 2 points pour l'exercice en REP+

Ces points avaient une grande importance puisque l'année dernière sur les 115 promus 49 avaient une majoration. Ils disparaissent mais sont remplacés par l'appréciation de l'IA.

> 4 collègues : 1 point conseiller pédagogique
> 5 collègues avaient les 2 points de REP+
> 5 collègues : 1 point de REP dont 3 directeurs

> 36 collègues avaient 1 point de direction
Et sur les 36 collègues qui étaient à l'échelon 10 : 6 n'avaient aucun point de majoration.

UN BAREME QUI ENCADRE LE PASSAGE A LA HORS CLASSE

Lors des discussions avec le ministère, le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité de poursuivre rapidement l'augmentation du flux de promotions et de faire en sorte que les PE puissent tous partir à la retraite en ayant accédé à la Hors classe. Le SNUipp-FSU est particulièrement intervenu pour que la prise en compte de l'ancienneté soit prépondérante dans le barème, le ministère y a répondu favorablement même si ce n'est pas à la hauteur souhaitée puisqu'il a maintenu une part de mérite.

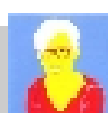


Exemple 1 :

Échelon	9 ^e			10 ^e			11 ^e					
Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018	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	80	90	100	110	120



Claire est au 9^e échelon depuis 3 ans et à un avis excellent : elle a donc 10 + 120 points soit 130 de barème.



Anne est au 11^e échelon depuis moins d'1 an et à un avis « à consolider » : elle a donc 70 + 60 points soit 130 de barème. Elle sera promue car elle a plus d'ancienneté générale de service.

Un collègue qui a eu un rendez-vous de carrière au 9^e échelon sera promu en priorité. **Faux.**



Info



Infos

A appréciation identique, sera promu le collègue avec l'échelon le plus élevé. **Vrai.**

Exemple 2 :

Échelon	9 ^e			10 ^e			11 ^e					
Ancienneté dans l'échelon au 31/8/2018	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	80	90	100	110	120



Jean est au 10^e échelon depuis 3 ans et à un avis excellent : il a donc 50 + 120 points soit 170 de barème.



Laure est au 11^e échelon depuis 4 ans et a un avis « à consolider » : elle a donc 110 + 60 points soit 170 de barème. Elle sera promue car elle a plus d'ancienneté générale de service.

Après insistance du SNUipp, le barème permettra au plus grand nombre d'accéder à la Hors classe en fin de 10e ou au début du 11e échelon. Ceux (très peu nombreux) qui ont l'appréciation "à consolider" y accéderont, dans le pire des cas au 11^e échelon + 3 ans. **Vrai.**

AGIR AVEC LE SNUipp-FSU Pour l'accès à la hors classe pour toutes et tous



Dans le cadre de PPCR, les agents ayant une carrière complète doivent voir leur carrière se dérouler sur au moins deux grades. Afin que cela soit réalisable, le SNUipp et la FSU avaient porté l'accès automatique à la hors classe notamment pour les retraitables.

Aujourd'hui le barème actuel ne permet pas de garantir l'avancement à la hors classe aux collègues qui partiront à la retraite en 2019 ou 2020. Pour certain-es d'entre eux, cela s'ajoute au report de leur prochaine promotion après leur reclassement dans la nouvelle grille indiciaire.

Pour cela nous vous proposons un courrier type à envoyer par chaque collègue concerné-e sous couvert de l'IEN au/à la DASEN et copie SNUipp-FSU37. Cela permettra d'intervenir en CAPD. Nous joindre pour avoir le courrier snu37@snuipp.fr.

Le SNUipp-FSU national recueillera l'ensemble des courriers pour envoi et intervention au ministère.

Le SNUipp-FSU 37 demande la tenuE d'un groupe de travail préalable à la CAPD hors classe pour obtenir un traitement particulier des collègues retraitables.

« Tout le monde ne pourra pas accéder à la hors-classe. »

Le protocole PPCR pose comme principe que « chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades ».



Info



Infos

Lors du CTM du 7 décembre 2016, FO et la CGT ont refusé de voter pour l'amendement déposé par la FSU en vue de garantir statutairement l'accès à la hors-classe pour tous. La FSU a obtenu le principe d'un barème national permettant de réaliser cet objectif et continue de revendiquer que soit inscrite dans le statut une promotion automatique au plus tard dans la 3^e année du 11^e échelon.

le nouveau barème national est constitué de :
- l'ancienneté dans la plage d'appel
- l'appréciation du DASEN. Cette appréciation sera issue cette année de la prise en compte de la note et d'une appréciation de l'len.

Il y a encore des interrogations sur la conséquence pour les collègues actuellement en fin de carrière (accès à la HC avant la retraite).

Le SNUipp-FSU37 intervient en direction de l'IA et du Rectorat garantir l'accès avant le départ en retraite.

Attention : cela ne résout pas la problématique des secondes carrières.



Nouvelle évaluation professionnelle, deux modalités : les rendez-vous de carrière et l'accompagnement des enseignants.



Les rendez-vous de carrière

L'objectif de ces rendez-vous de carrière est de « reconnaître la valeur professionnelle ». Au nombre de quatre au cours de la carrière, ils seront déterminants pour l'accélération de carrière d'une année aux 6ème et 8ème échelons de la classe normale, au moment de l'accès à la hors-classe et de l'accès à la classe exceptionnelle.

L'accompagnement

Il est l'une des finalités de la réforme de l'évaluation. Il s'agit de déconnecter la visite de l'IEN du déroulement de carrière et de permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques. Cet accompagnement peut être individuel ou collectif et répondre aux besoins exprimés par les enseignants ou repérés lors d'une visite.

L'accompagnement collectif

Il peut porter sur la conception et la mise en oeuvre de projets ou dispositifs pédagogiques, sur l'évolution des pratiques pédagogiques et sur l'explicitation des orientations nationales et académiques en matière d'éducation. Il peut également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves et permettre d'identifier les besoins de formation. Les équipes arrêtent, le cas échéant, les modalités d'un compte-rendu.

L'accompagnement individuel

Il se fait à la demande de l'enseignant ou de l'IEN à tout moment de la carrière. Il prend la forme d'une visite dans la classe suivie d'un entretien, il est destiné à valoriser les compétences identifiées, les besoins en formation et repérer les expertises spécifiques. Les objectifs seront de : consolider et développer les compétences professionnelles ; remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels ; favoriser la mobilité professionnelle. L'accompagnement individuel fera l'objet « en tant que de besoin » d'une restitution formalisée à l'enseignant. Tout au long de la carrière, il est progressif et conçu dans un esprit de formation et de valorisation.

Comment va se dérouler le rendez-vous de carrière ?

Avant le rendez-vous

Chaque enseignant-e et chaque IEN est informé en juin de la programmation du rendez-vous de carrière qui le concerne pour l'année suivante. Les inspections sont programmées d'octobre à mai : l'enseignant est prévenu un mois à l'avance de la date de la visite.

La préparation

L'enseignant-e se référera à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation ainsi que sur la notice présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière qui lui sera envoyé avant la visite de l'IEN pour mieux se préparer.

Le ministère recommande de préparer votre rendez-vous de carrière (l'inspection ainsi que

l'entretien qui la suit) : L'entretien permettra d'échanger sur les différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien », document d'aide à la préparation du rendez-vous de carrière inséré en annexe du guide de l'évaluation. Pour vous préparer, vous avez la possibilité de le renseigner. Vous pouvez aussi, si vous le souhaitez l'envoyer à l'IEN en amont du rendez-vous de carrière ou le lui remettre lors de l'entretien.

Pendant le rendez-vous : l'inspection

La visite en classe est suivie d'un entretien avec retour sur l'inspection et échanges sur la période écoulée.

Après le rendez-vous

Vous êtes informé-e par notification dans l'application SIAE (système d'information d'aide à l'évaluation) et dans votre messagerie professionnelle et l-i-prof de la mise à disposition : des appréciations de l'IEN et l'appréciation finale du rendez-vous de carrière.

► Un compte-rendu d'évaluation professionnelle

Il est rédigé par l'IEN qui complétera une grille nationale de onze compétences évaluées selon quatre appréciations possibles (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et « excellent ») et une appréciation littérale. Vous pourrez y apporter par écrit vos observations.

► L'appréciation finale

Elle est émise par l'IA-DASEN qui s'appuie sur l'avis de l'IEN. La note est supprimée. Les voies de recours : Vous pourrez demander la révision de votre appréciation finale de la valeur professionnelle. En cas de réponse défavorable de l'IA-DASEN, vous pourrez saisir la CAPD. Une CAPD sur les demandes de révision se tiendra préalablement à la CAPD pour les passages au 7ème et au 9ème échelons. L'appréciation finale pourrait théoriquement être modifiée.

L'administration a mis en place un service : SIAE (système d'information d'aide à l'évaluation des personnels enseignants) : dans i-prof, onglet « les services » puis cliquez sur : Utilisez SIAE pour gérer vos rendez-vous de carrière. Cette application va vous indiquer si vous êtes éligible ou pas. Cependant des erreurs sont possibles.

En cas de doute ou de difficultés, n'hésitez pas... contactez-nous !

L'AVIS DU SNUipp

L'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves. A visée formative, elle doit être un véritable moment d'accompagnement et de conseil dans les pratiques pédagogiques pour le développement professionnel, contribuant ainsi à une meilleure réussite des élèves. Elle peut conduire les enseignants à participer à des dispositifs de formation choisis librement et à recourir à l'accompagnement de formateurs (PEMF, Dir Ecole Application, CPC, IEN...)

L'accompagnement des équipes des écoles sur la base du volontariat peut permettre de sortir de l'isolement et faciliter les échanges entre pairs.



CE QUE LE SNUipp A OBTENU
Le projet initial du ministère prévoyait la rédaction d'un bilan professionnel par l'enseignant et adressé à l'IEN quinze jours avant sa visite. Le SNUipp-FSU est intervenu pour refuser cet outil artificiel servant d'auto-évaluation et risquant de déterminer le résultat de l'évaluation avant même la visite de l'IEN. Le ministère a entendu ces arguments et a renoncé à demander ce bilan. À la demande du SNUipp-FSU, le ministère s'est engagé à ce que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes/hommes parmi les promouvables.



« **PPCR, c'est l'individualisation des carrières, la mise en concurrence des collègues.** »

Par nature, la carrière est la propriété individuelle statutaire du fonctionnaire. Le nouveau cadre (avancement d'échelon et promotion de grade) est beaucoup plus égalitaire que le précédent. La quasi-déconnexion entre évaluation et avancement dans la carrière réduit l'arbitraire. Les 3 évaluations conduiront à une différence de carrière maximale de deux ans pour la classe normale ce qui est très en deçà de la réalité de l'ancienne grille.

Concernant la hors classe, l'écart est difficilement quantifiable (voir point 8).

« **Pour espérer une promotion, les enseignants devront s'auto-évaluer et bien défendre leur dossier : il faudra ainsi remplir un bilan professionnel préparatoire au rendez-vous de carrière.** »

Grâce à l'intervention de la FSU, le bilan professionnel préparatoire que le ministère projetait pour chaque évaluation a été purement et simplement retiré. Pour préparer son « rendez-vous de carrière », le collègue se référera à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation et pourra s'appuyer sur « une notice présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous ». « Le guide comme la notice précitées comprennent un document de référence à destination des évaluateurs comme des évalués sur lequel ils s'appuieront pour les rendez-vous de carrière. »

« **J'ai lu quelque part qu'avec la réforme de l'évaluation, nous allons être soumis à l'arbitraire des IEN, est-ce vrai ?** »

La seule chose qui permettrait de ne plus être soumis à un arbitraire des IEN, c'est une déconnexion complète entre passages d'échelon au rythme le plus rapide pour tous et inspections, comme le revendique le SNUipp-FSU. Avec PPCR, le déroulé des carrières reste toujours lié au contenu de l'inspection (même si le poids des inspections sur la carrière est allégé, surtout en début de carrière).

Néanmoins la note infantiliste disparaît, ce dont le SNUipp-FSU se félicite. Il était possible de voir des inspections aboutissant à un rapport d'inspection plutôt favorable, voire élogieux, sanctionnées par un demi ou un quart de point : la note était donc une modalité d'évaluation particulièrement opaque. De plus, rien n'interdisait aux IEN de faire porter tout ou partie de la notation sur bien autre chose que « la séance observée ». Le passage à une évaluation en 11 compétences nationales est un progrès rend plus transparent le contenu de l'évaluation.

Enfin, les collègues pourront faire appel au DASEN et à la CAPD en cas de désaccord avec le contenu de l'évaluation.



Hors Classe 2018 CAPD (fin mai)

Nom et Prénom :

Mail :

Adresse :

Ville :

N° de portable :

Retraitable septembre 2019 oui non

■ **Echelon détenu (Classe Normale) au 31/08/2018 :**

9^{ème} échelon depuis le

10^{ème} échelon depuis le

11^{ème} échelon depuis le

■ **Note pédagogique :** Obtenue le _ _ _ _

■ **Avis de l'IEN :** Cet avis émis par l'IEN sera consultable sur I-Prof « dans un délai raisonnable » avant la tenue de la CAPD.

Très satisfaisant

Satisfaisant

A consolider

■ **Appréciation de la valeur professionnelle par l'IA 37 :**

Monsieur l'Inspecteur d'Académie est chargé de formuler un avis pour chaque candidature. Il le fera en « s'appuyant sur la note, le CV-I-Prof et l'avis de l'IEN ». Quatre avis sont possibles : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant et à consolider.

Rappel ou (éventuellement) information.

La Commission Administrative Paritaire Départementale

C'est elle et elle seule qui traite de tous les aspects de la carrière des enseignants du 1^{er} degré. Comme son nom l'indique, elle est constituée, à parité, de membres de l'administration et de représentants du personnel.

En Indre et Loire, 6 sièges (sur les 10) de représentants du personnel sont détenus par le SNUipp-FSU. Ce sont nos collègues, par leurs votes aux élections professionnelles, qui l'ont voulu ainsi. Nous avons donc la responsabilité d'assurer, pour tous, le respect des règles, l'égalité de traitement, les explications et l'information. Ce que nous faisons avant, pendant et après les instances. Ce que nous faisons aussi tous les jours, toutes les semaines et toute l'année sans aucune exclusion.

Fiche à retourner à
SNUipp-FSU37 18 RUE DE L'OISELET 37500 SAINT AVERTIN
ou à remplir en ligne sur notre site



> CAPD CLASSE EXCEPTIONNELLE JEUDI 29 MARS

La première CAPD pour ces promotions s'est tenue le jeudi 29 mars. En raison des limitations de la circulaire d'application, aucun élu ne pouvait siéger. L'IA a désigné par tirage au sort 2 collègues qui sont à la hors classe.

Le siège hors classe en CAPD étant détenu par le SNUipp-FSU37 (6 sièges sur 10), Paul AGARD y a participé au titre d'expert.

Un rappel pour commencer. La création de cette Classe Exceptionnelle, qui constitue un 3ème grade dans la carrière des Professeurs des Ecoles, a été imposée par le Ministère de l'Education Nationale du précédent quinquennat. Un Ministère qui, à l'époque, n'a pas voulu entendre les organisations syndicales (dont la FSU) qui n'en voulaient pas ou plutôt qui condamnaient sa forme et son objectif donnant aux Inspecteurs d'Académie beaucoup de latitude pour choisir et donc diviser.

Lire notre document dans un précédent Ecol'infos et sur notre site internet : Classe exceptionnelle comment ça marche ?

Les représentants du personnel assument leurs responsabilités :

Elus par tous nos collègues, l'alternative n'existe pas. Le défi, lui par contre existe. Il consiste à essayer de faire de cette « machine à diviser » un processus de revalorisation le plus équitable (ou le moins inéquitable), le plus objectif (ou le moins subjectif), le plus transparent possible.

Pour espérer y parvenir, il faut en amont nouer le dialogue avec notre Inspecteur d'Académie et le convaincre qu'il lui faut, malgré les éléments de verrouillage, aller dans le sens des objectifs listés ci-dessus. Malgré la demande du SNUipp-FSU37 de la tenue d'un groupe de travail, l'IA37 a refusé qu'il se tienne en amont de la CAPD.

Le SNUipp-FSU37 s'est alors adressé par courrier à l'IA sur des questions précises avec notamment le problème de nos collègues non éligibles en raison d'une liste du ministère qui retire pendant certaines périodes des écoles en REP et REP+, la prise en compte de l'AGS, une priorité aux collègues qui partent en retraite à la fin de l'année et la question de la parité homme/femme dans les promotions...

Nous n'avons eu aucune réponse avant la CAPD et un refus pendant la Capd de modifier les éléments pris en compte par l'administration pour les promotions dans le document dit "de travail"! L'IA nous indiquant être dans l'esprit de ces promotions "qui doivent lui permettre de reconnaître le travail d'une carrière". Les représentants des personnels ont signalé que la notion de mérite était subjective et souligné la nécessité de prendre en compte les retraitables et la parité.

Bilan de cette première CAPD :

> 44 promus (37 promus dans le vivier 1 et 7 dans le vivier 2) sur 117 promouvables (101 pour le vivier 1, 28 pour le vivier 2 dont 16 également pour le 1) : 11 conseillers pédagogiques, 5 fonctions particulières (direction spé, inf...), 12 directeurs, 9 ASH et 7 adjoints/ZIL/BD/TRS

> Les 41 collègues ayant eu un avis "excellent" ou "très satisfaisant" ont tous été promus. Seulement 3 collègues avec un avis satisfaisant sont promus (Ils étaient éligibles dans les 2 viviers).

> le dernier promu du vivier 1 a un barème de 82 et de 88 pour le vivier 2

> 74 femmes étaient promouvables sur les 117 et 24 ont été promues sur les 44 : pour respecter l'équilibre de la parité, l'IA aurait dû promouvoir 5 femmes de plus. Mais, il

nous a indiqué ne pas avoir de consigne pour aller dans ce sens.

> Sur la question des retraitables, malgré nos demandes, nous n'avons pas eu une liste mise à jour et cet élément n'était pas indiqué dans le document de travail. Nous avons constaté (d'après nos infos sur les fiches de contrôle) que 6 collègues retraitables dans le vivier 1 et 3 dans le vivier 2 n'étaient pas promus. Là aussi, l'IA n'a pas modifié ses choix.

**VOIR
PUBLICATION PAPIER AUX
ADHERENT-ES**

> DES MAINTENANT UNE NOUVELLE CAMPAGNE

Campagne de candidatures à la classe exceptionnelle année 2018

Concernant ce grade, cette année de mise en place est particulière, puisque certains et certaines collègues concerné-e-s par l'accession à ce grade sont appelé-e-s à candidater deux fois au cours de la même année scolaire. La première fois, pour la campagne 2017 dont les dernières CAPD se réunissent actuellement. Et dès le 3 avril pour la campagne 2018 !

Cette campagne concerne les collègues non éligibles au titre de l'année 2017 qui le deviennent pour 2018 (8 ans d'exercice direction, REP,...) et les collègues recalés au titre de l'année 2017 qui peuvent de nouveau candidater pour 2018.

L'arrêté du 16 mars 2018 paru au BO le 29 mars 2018 expose les conditions du dépôt de candidature :

- Les personnels remplissant les conditions pour être promus à la classe exceptionnelle de leur corps, doivent exprimer leur candidature pour que leur situation soit examinée à ce titre, en remplissant une fiche de candidature au travers de l'outil de gestion internet I-Prof. (condition impérative même pour les collègues ayant candidaté à la campagne d'accession de 2017)
- Au titre de l'année 2018, cette candidature doit être exprimée sur I-Prof entre le 3 avril 2018 et le 16 avril 2018.

Le SNUipp-FSU37 demande la tenue d'un groupe de travail pour préparer cette nouvelle CAPD.

DERNIERE MINUTE

Report de la date de fermeture

Suite à notre intervention, la DGRH vient de nous informer que le serveur pour la campagne d'inscription 2018 d'accès à la classe exceptionnelle resterait ouvert sur I-Prof jusqu'au 25 avril 2018, 18 heures.

Prise en compte des années en RAR et RSS

Les années d'affectation ou d'exercice dans une école ou dans un établissement, classés Réseau ambition réussite (RAR) ou Réseau de réussite scolaire (RRS) figurant sur l'une des listes fixées par l'arrêté du 22 juillet 2009 et l'arrêté du 7 octobre 2010 et relevant d'un des dispositifs d'éducation prioritaire visé par l'arrêté du 10 mai 2017 sont prises en compte »



Nom et Prénom : Mail :

Adresse : N° de portable :

Ville :

Déjà candidat en 2017 oui non

Retraitable Septembre 2018 oui non

■ **Premier « vivier » :**

- Echelon détenu dans la Hors Classe (au 01/09/18) - - - -
- Ancienneté conservée dans l'échelon (au 01/09/18)* - - - -
- Justifier d'au moins 8 années d'exercice dans une des fonctions suivantes :
- Education Prioritaire oui non
- Direction d'école oui non
- Directeur-adjoint chargé de SEGPA oui non
- Chargé de classe unique oui non
- Conseiller pédagogique oui non
- Professeur des Ecoles Maître Formateur oui non
- Référent handicap oui non

■ **Deuxième « vivier » :**

- 6^{ème} échelon détenu dans la Hors-Classe (au 01/09/18) oui non
- Ancienneté conservée dans cet échelon (au 01/09/18)* - - - -

■ **Ancienneté générale des services.**

AGS au 01/09/18 : ____ ans ____ mois ____ jours

■ **Avis de l' IEN :**

(consultable sur I-Prof) _____

*** Attention ! Pour trouver votre ancienneté dans l'échelon**, vous devez consulter I.Prof et aller dans votre dossier puis cliquer sur l'onglet corps/grade/échelon.

Pour dérouler l'ensemble des informations, vous devez cliquer sur les différents triangles noirs qui s'affichent.

Rappel ou (éventuellement) information.

La Commission Administrative Paritaire Départementale

C'est elle et elle seule qui traite de tous les aspects de la carrière des enseignants du 1^{er} degré. Comme son nom l'indique, elle est constituée, à parité, de membres de l'administration et de représentants du personnel.

En Indre et Loire, 6 sièges (sur les 10) de représentants du personnel sont détenus par le SNUipp-FSU. Ce sont nos collègues, par leurs votes aux élections professionnelles, qui l'ont voulu ainsi.

Nous avons donc la responsabilité d'assurer, pour tous, le respect des règles, l'égalité de traitement, les explications et l'information. Ce que nous faisons avant, pendant et après les instances. Ce que nous faisons aussi tous les jours, toutes les semaines et toute l'année sans aucune exclusive.

Fiche à retourner à
SNUipp-FSU37 18 RUE DE L'OISELET 37500 SAINT AVERTIN
ou à remplir en ligne sur notre site



PLUS DETERMINÉS QUE JAMAIS

Si la mobilisation unitaire, en particulier la forte journée du 22 mars, contraint le gouvernement à opérer quelques replis sur ses projets régressifs, il en maintient cependant l'essentiel.

En effet, la troisième version – présentée comme la dernière par nos interlocuteurs – du document intitulé « refonder le contrat social avec les agents publics » a certes encore une fois été retouché après la réunion du 29 mars en présence de Messieurs DARMANIN et DUSSOPT. Mais, si quelques formulations nouvelles vont plutôt dans le bon sens, la quasi intégralité des objectifs fixés demeurent inchangés.

Les organisations signataires de ce communiqué persistent à penser que le dialogue social a besoin d'instances renforcées pour être plus efficaces, que la précarité de l'emploi est un fléau social et le recours indu au non titulariat est une attaque contre le statut, et que, par voie de conséquence, il faut procéder à un nouveau plan de titularisation, que c'est l'amélioration des déroulements de carrière et de la reconnaissance des qualifications dont ont besoin les agents de la Fonction publique et pas de rémunération « au mérite » assise sur des critères antinomiques du service public et que c'est l'accompagnement des personnels dans leurs parcours dans la Fonction publique qu'il faut favoriser et pas leur départ vers le secteur privé.

Enfin, nos organisations syndicales n'oublient absolument pas le pouvoir d'achat qu'il faut restaurer de manière urgente par des augmentations générales, les créations d'emplois indispensables à l'amélioration du service public rendu et des conditions de travail, l'abrogation du jour de carence.

Notre engagement unitaire est également celui pour la sauvegarde et le développement des missions publiques. Il n'y a pas de préservation de l'intérêt général sans une Fonction publique

pleinement reconnue, pas de service public de haut niveau sans les moyens nécessaires à son fonctionnement, pas de garantie de neutralité et d'impartialité vis-à-vis du citoyen sans un statut rénové et affermi.

Nous le constatons : les quelques avancées obtenues sont le fait de notre détermination unitaire et de l'action résolue des agents. Face à un pouvoir qui, objectivement, refuse toujours d'ouvrir de véritables négociations, la résolution des organisations syndicales est plus forte que jamais.

Elles apportent à nouveau leur soutien aux différents secteurs mobilisés.

Les organisations CFE CGC – CFTC – CGT – FAFP – FO – FSU – Solidaires appellent à mettre en oeuvre tout le mois d'avril un processus d'actions et d'initiatives (pétitions, assemblées générales, rassemblements...) qui s'inscrit résolument dans la durée.

Fonction Publique

Les organisations syndicales CFDT – CFE CGC – CFTC – CGT – FA FP – FO – FSU – Solidaires – UNSA considèrent que le document d'orientation que vous présentez aujourd'hui ne correspond pas sur le fond à leurs attentes ni aux besoins auxquels doit répondre la Fonction publique.

Il trace une orientation, une méthode et un calendrier que nos organisations ne partagent pas. Elles considèrent que ce texte est donc de la seule responsabilité de votre Gouvernement. Elles appellent le Gouvernement et les employeurs à entendre les organisations syndicales et ce qu'elles portent pour la Fonction publique et ses agent.e.s.

Nous persistons à penser que le dialogue social a besoin d'instances renforcées pour être plus efficace, (CT, CHSCT, CAP, CCP) avec une réaffirmation de leurs rôles, que le recours accru aux contrats est une attaque contre le statut, et que, par voie de conséquence, il faut procéder à un nouveau plan de titularisation, que c'est l'amélioration des déroulements de carrière et de la reconnaissance des qualifications dont ont besoin les agent.e.s de la Fonction publique et pas de rémunération encore plus individualisée assise sur des critères anti-

nomiques du service public et que c'est l'accompagnement des personnels dans leurs parcours dans la Fonction publique qu'il faut favoriser.

Soutien SNCF

Pour la FSU, la contre réforme que compte mener le gouvernement pour l'avenir de la SNCF ne répond à aucun impératif réglementaire ou financier ni à aucune nécessité de service public. Alors que notre pays a besoin de voir se développer et se moderniser son service public ferroviaire, le gouvernement organise son démantèlement.

Contrairement à ce que propage le gouvernement, les cheminots ne sont pas responsables de la dette de 55 milliards d'euros qui est essentiellement due aux orientations des 30 dernières années au profit du développement exclusif du TGV.

Ce projet de contre réforme ne répond pas non plus aux impératifs d'aménagement du territoire en remettant en cause l'avenir des « petites lignes ». Déjà, depuis plusieurs années, la SNCF a ralenti, parfois stoppé, les investissements nécessaires à l'entretien et aux travaux sur ces lignes.

Le gouvernement présente cette réforme sous couvert de nécessité de modernisation. Les mêmes promesses d'investissements et de développement avaient été faites pour le Fret SNCF ouvert à la concurrence il y a plus de 10 ans. Or, aujourd'hui le constat est que le transport Fret a été fortement réduit, reléguant aux oubliettes l'amélioration du trafic routier et la réduction de l'empreinte écologique.

Au même titre que les fonctionnaires possèdent un statut qui permet l'égalité de traitement et d'accès au service public par tou.te.s les citoyen.ne.s, le statut des cheminots et celui de la SNCF (entreprise publique) permettent de ne pas soumettre la sécurité des voyageurs aux seules injonctions du profit économique.

Pour toutes ces raisons la FSU tient à témoigner de sa solidarité pour les agent.e.s de la SNCF en lutte. Elle considère que l'avenir des transports ferroviaires devrait faire l'objet d'un grand débat public.

> RYTHMES SCOLAIRES 2018



> listes écoles à 4 jours et 4,5 jours :

Suite à nos demandes, l'IA37 vient de nous donner une première liste pour les écoles qui restent à 4,5 jours (voir liste ci-dessous). L'IA37 a précisé en nous donnant cette liste :

« Suite à la demande de différentes organisations syndicales, nous vous transmettons la liste non stabilisée des communes demandant à la rentrée scolaire de septembre 2018 à revenir à une organisation du temps scolaire sur 4 jours d'école. Vous trouverez également la liste des communes susceptibles de rester à une organisation du temps scolaire sur 4,5 jours d'école. Ces listes sont provisoires et peuvent faire d'objet de changements dans la mesure où le service des transports scolaires de la région n'a pas encore rendu toutes ses réponses et que certaines communes n'ont pas encore transmis tous les documents demandés. »

Ces listes sont provisoires et peuvent faire d'objet de changements dans la mesure où le service des transports scolaires de la région n'a pas encore rendu toutes ses réponses et que certaines communes n'ont pas encore transmis tous les documents demandés. »

BEAUMONT EN VERON
BREHOMONT
CHAMPIGNY SUR VEUDE
CHÂTEAU RENAULT
HUISMES
MONNAIE
NOYANT DE TOURAINE
SAINT AVERTIN
SAINT GENOUPH
SAINT PIERRE DES CORPS
SAINTE MAURE DE TOURAINE
VILLAINES LES ROCHERS

BLERE
CHAMBRAY LES TOURS
CHANCAY
CHEILLE
MARIGNY MARMANDE
NOTRE DAME D'OE
REUGNY
SAINT ETIENNE DE CHIGNY
SAINT PATERNE RACAN

TROGUES
VOUVRAY

> Le SNUipp-FSU37 est intervenu presque quotidiennement pour que l'IA37 diffuse une liste officielle des écoles qui restent à 4,5 jours avant la fermeture du serveur du mouvement.

RAPPEL : Lors du CSE du 8 juin 2017, le SNUipp-FSU a voté pour la mise en place d'un nouveau décret offrant la possibilité d'une semaine de 4 jours partout où les dysfonctionnements rendent insatisfaisants l'actuel système. **POUR : 21 (SNUipp-FSU, SNE) CONTRE : 35 (SE-UNSA, SUD, SNUDI-FO) ABSTENTION : 1 REFUS DE VOTE : 15 (SGEN-CFDT, CGT)**

Le SNUipp-FSU37 défend l'avis des Conseils d'école. Continuez à nous faire remonter vos votes sur la proposition de la mairie s'il y en a une et sur une proposition faite par votre conseil d'école qui doit être envoyée au DASEN via votre IEN pour validation.

Les textes indiquent que si la majorité des écoles d'une même commune va dans le même sens, le DASEN devra trancher. Nous interviendrons en faveur des acteurs de l'Education Nationale. Contactez nous en cas de difficultés rencontrées !

C'est cette position que nous avons indiquée aux collègues de ST PIERRE DES CORPS lors d'une réunion le vendredi 23 mars. Une demande d'audience à l'IA37 et une pétition ont été aussi proposées par les collègues et parents.

Paul AGARD a participé pour le SNUipp-FSU37 à l'audience du 3 avril à l'IA37 pour faire entendre les écoles.

A la suite de cette audience où l'IA a répondu qu'il maintenait le cadre des 4,5 jours, faute de consensus et de demande de dérogation de la commune, un courrier a été envoyé à destination du Ministre de l'Education.