

CARRIÈRE, DROITS DES ENSEIGNANTS DES ÉCOLES



CE QU'IL FAUT SAVOIR



MOBILITÉ

CONGÉS



PROMOTION



LES DÉLÉGUÉ-ES DU SNUIPP-FSU À VOS CÔTÉS

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

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

- Les Commissions administratives paritaires, nationale (CAPN) ou départementale (CAPD), consultées pour tout ce qui relève de la gestion collective des enseignants : mouvement, promotions, hors classe, formation continue...
- Les Comités techniques, ministériel (CTM), académique (CTA) ou départemental (CTSD), consultés sur les questions des moyens de l'école et de leur gestion : créations et suppressions de postes, effectifs, budgets...

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

Plusieurs travaux confirment aujourd'hui un déclassé salarial et social des enseignants des écoles. Il est incontestable, par ailleurs, que leurs conditions de travail se sont fortement dégradées ces dernières années et qu'une gestion hiérarchique de plus en plus injonctive et éloignée de la réalité du terrain s'est imposée.

Rémunérations, carrière, temps de travail, mobilité, inspection, action sociale... ces questions sont devenues des préoccupations extrêmement fortes de la profession.

Connaitre ses droits pour les faire respecter est essentiel. Nous vous proposons donc de faire le point dans ce numéro spécial. Mais il s'agit aussi pour le SNUipp-FSU de présenter ses propositions pour qu'enfin notre profession soit reconnue, respectée et revalorisée à la hauteur de son engagement pour les élèves et le service public d'éducation.

Bonne lecture.



SALAIRE, CE QU'IL

QUELLE EST MA RÉMUNÉRATION ?

Les enseignants des écoles sont rémunérés en fonction de leur corps (PE, instituteur), de leur grade (classe normale ou hors classe) et de leur échelon qui correspond à un nombre de points d'indice. La valeur du point d'indice, fixée par l'État est gelée jusqu'en 2017 à 4,63 € brut mensuel.

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

PROFESSEURS DES ÉCOLES > CLASSE NORMALE

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	349	376	432	445	458	467	495	531	567	612	658
Brut mensuel	1 615,97 €	1 740,98 €	2 000,28 €	2 060,47 €	2 120,67 €	2 162,34 €	2 291,99 €	2 458,68 €	2 625,37 €	2 833,73 €	3 046,73 €
Cotisation retraite	147,70 €	159,13 €	182,83 €	188,33 €	193,83 €	197,64 €	209,49 €	224,72 €	239,96 €	259,00 €	278,47 €
CSG	119,08 €	128,29 €	147,40 €	151,83 €	156,27 €	159,34 €	168,89 €	181,17 €	193,46 €	208,81 €	224,51 €
RDS	7,94 €	8,55 €	9,83 €	10,12 €	10,42 €	10,62 €	11,26 €	12,08 €	12,90 €	13,92 €	14,97 €
contribution exceptionnelle de solidarité	14,68 €	15,82 €	18,17 €	18,72 €	19,27 €	19,65 €	20,83 €	22,34 €	23,85 €	25,75 €	27,68 €
Net approché	1 326€	1 429€	1 642€	1 691€	1 740€	1 775€	1 881€	2 018€	2 155€	2 326€	2 501€

PROFESSEURS DES ÉCOLES > HORS CLASSE

Échelon	1	2	3	4	5	6	7
Indice	495	560	601	642	695	741	783
Brut mensuel	2 291,99 €	2 592,96 €	2 782,80 €	2 972,64 €	3 218,05 €	3 431,04 €	3 625,51 €
Cotisation retraite	209,49 €	237,00 €	254,35 €	271,70 €	294,13 €	313,60 €	331,37 €
CSG	168,89 €	191,07 €	205,06 €	219,05 €	237,13 €	252,82 €	267,15 €
RDS	11,26 €	12,74 €	13,67 €	14,60 €	15,81 €	16,85 €	17,81 €
contribution exceptionnelle de solidarité	20,83 €	23,56 €	25,28 €	27,01 €	29,24 €	31,17 €	32,94 €
Net approché	1 881€	2 128€	2 284€	2 440€	2 641€	2 816€	2 976€

INSTITUTEURS

Échelon	8	9	10	11
Indice	420	441	469	515
Brut mensuel	1 944,72 €	2 041,95 €	2 171,60 €	2 384,60 €
Cotisation retraite	177,75 €	186,63 €	198,48 €	217,95 €
CSG	141,48 €	150,47 €	160,02 €	175,72 €
RDS	9,43 €	10,03 €	10,67 €	11,71 €
contribution exceptionnelle de solidarité	17,67 €	18,55 €	19,73 €	21,67 €
Net approché	1 596€	1 676€	1 782€	1 957€

QUELLES SONT LES INDEMNITÉS ? QUI LES PERÇOIT ?

> **L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE)**, versée aux PE, s'élève à 400€ annuels brut. En sont exclus aujourd'hui les enseignants de SEGPA, d'EREA, d'ERPD, d'ULIS et de classes relais, ainsi que les conseillers pédagogiques et les enseignants référents. Les PEMF ne perçoivent que les 3/4 de l'ISAE.

> **L'indemnité de sujétion spéciale (ISSR)** versée aux enseignants effectuant des remplacements

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

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

> **Les indemnités mensuelles liées à la fonction :**

- Indemnité éducation prioritaire : 96.30€ /mois (144€ en REP, 192€ en REP+ à la rentrée 2015)
- Conseillers pédagogiques : 125€ +83,33 € à la rentrée 2014
- Enseignants référents : 104€ (+ 27€ en attente du décret)
- Maîtres formateurs « tuteurs » : 147€

+27€ à la rentrée 2014

- Enseignants spécialisés en CLIS : 125€
- Enseignants spécialisés Segpa/Erea/Ulis* : 199€
- Enseignants spécialisés médico-social* : 69.50€
- Direction d'école : une part fixe de 1295,62 euros (majorée de 50% pour les faisant fonction) et une part variable en fonction du nombre de classes (voir page 4)
- Rased, psychologues : 69,50€

* heures supplémentaires : 72,50€ pour 1 h/mois, 145€ pour 2 h (le ministère souhaite les remplacer par une indemnité de fonction).

FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS



POUR DE NOUVEAUX DROITS

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

Les enseignants amenés à se déplacer dans l'exercice de leur fonction (CPC, PEMF, personnels de RASED...) ou lors d'un stage de formation, ceux en service partagé et les remplaçants affectés à l'année doivent être indemnisés de leurs frais de déplacement et parfois de leurs frais de repas. Pour prétendre aux remboursements, il faut se déplacer hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

FAUT SAVOIR



COMMENT LIRE MA FICHE DE PAYE ?

TRAITEMENT BRUT, SALAIRE NET : DÉCRYPTAGE

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

Pour obtenir le traitement net, il faut retrancher

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

- > les cotisations retraite (retenue PC) de 9,14 % qui devrait atteindre 11,1 % en 2020,
- > la cotisation retraite additionnelle (RAFP) de 5 % pour tout ce qui s'ajoute au traitement brut (indemnités...),
- > la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), à hauteur de 0,5 %,
- > la contribution sociale généralisée (CSG), pour assurer le financement de la Sécurité sociale, à hauteur de 7,5 %,
- > la contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi, à hauteur de 1 %,
- > Pour les adhérents à une mutuelle comme la MGEN, la cotisation est déduite directement à la source du salaire (de 2,376 % à 2,97 % du salaire brut en fonction de l'âge du cotisant).

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

- > l'indemnité de résidence éventuelle : les enseignants exerçant en zone 1 touchent une majoration de 3% du traitement brut et ceux en zone 2 perçoivent 1% du traitement brut,

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

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

- > les diverses indemnités (ISAE, éducation prioritaire, direction, ASH...),
- > l'éventuel remboursement domicile-travail en cas d'abonnement mensuel à des transports en commun.

BRISER LE GEL DES SALAIRES

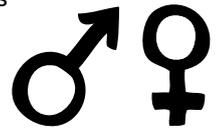
Depuis 1998, le coût de la vie a augmenté deux fois plus vite que les salaires des enseignants, se traduisant par 15% de perte de pouvoir d'achat.

Et depuis 2010, le gel du point d'indice, conjugué à une hausse continue des cotisations retraites, renforce davantage cette baisse de pouvoir d'achat.

Le SNUipp, avec la FSU, exige une hausse immédiate des salaires en revalorisant le point d'indice.

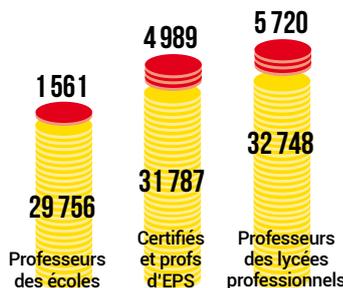
INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

En fin de carrière, les enseignantes des écoles gagnent en moyenne 150€ de moins que les hommes. Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent pénaliser les femmes : rôle de la note, accès à la hors classe, nature du poste occupé, incidence des interruptions liées à la naissance ou à l'adoption, temps partiel... Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique instaure des processus de réflexion au sein des comités techniques pour affiner l'analyse et mettre en place des actions pour y remédier. Le SNUipp-FSU a engagé de son côté une étude approfondie sur ces questions importantes.



UNE MÊME QUALIFICATION, UNE MÊME CONSIDÉRATION

Les enseignants du premier degré touchent en moyenne 5000 € de moins sur leur salaire annuel que les professeurs certifiés. Des inégalités qui s'expliquent par moitié par le montant des primes reçues. La part des primes dans le salaire brut (y compris les heures supplémentaires) est en effet trois fois moins importante pour un enseignant du premier degré.



POUR DE NOUVEAUX DROITS OBTENIR UNE ISAE À HAUTEUR DE L'ISOE DU 2ND DEGRÉ

La création d'une indemnité forfaitaire, l'ISAE, est une première reconnaissance du travail effectué au-delà des obligations de service (suivi, évaluation des élèves, concertation et travail en équipe, relation aux familles...). Le montant de cette indemnité, 400 euros brut annuels, doit être revu à la hausse et aligné sur l'indemnité comparable du second degré, l'ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves). Celle-ci est composée d'une part fixe de 1200 € à laquelle s'ajoute une part variable d'un montant équivalent pour les professeurs principaux. C'est une question d'égalité de considération. De plus, elle doit être versée à tous les PE, sans exclusive !

*Siasp, Insee. Traitements DEPP

PRIMES

SALAIRE BRUT ANNUEL SANS PRIME

DIRECTION D'ÉCOLE, CE QU'IL FAUT SAVOIR

QUEL VOLUME DE DÉCHARGE ?

Suite aux nombreuses interventions syndicales, le ministère a décidé de nouveaux taux de décharge qui seront appliqués progressivement (de la rentrée 2014 à celle de 2016) et d'un allègement de service sur les activités pédagogiques complémentaires (APC).

MESURES APPLIQUÉES À LA RENTRÉE 2014

NOMBRE DE CLASSES		DÉCHARGE D'ENSEIGNEMENT	ALLÈGEMENT OU DÉCHARGE SUR LE SERVICE D'APC (36 H)
MATERNELLE	ÉLÉMENTAIRE		
1 à 2		4 jours fractionnables *	6 h
3		4 jours fractionnables *	18 h
4		25 %	18 h
5 à 8	5 à 9	25 %	36 h
9 à 12	10 à 13	50 %	36 h
13 et au-delà	14 et au-delà	décharge totale	36 h

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

ENGAGEMENTS POUR LA RENTRÉE 2015

- > 1 jour de décharge mensuelle pour les écoles maternelles et élémentaires de 3 classes
- > 1/3 de décharge pour les écoles élémentaires de 9 classes

ENGAGEMENTS POUR LA RENTRÉE 2016

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

POUR DE NOUVEAUX DROITS

DU TEMPS EN URGENCE

En septembre 2013, le SNUipp-FSU a mené une enquête auprès des directrices et des directeurs d'école. Ce sont en priorité des avancées concrètes en terme de temps (87,69%), de reconnaissance salariale (84,22%), et d'allègement de la charge de travail administratif (78%) que demandent les collègues. Et c'est bien ce que le SNUipp-FSU a porté et revendiqué auprès du ministère lors du « chantier métier ministériel » sur la direction d'école : plus de temps de décharge, un choc de simplification administratif (pour gagner du temps...), une aide administrative statutaire et une meilleure reconnaissance salariale. Si on peut noter quelques petites avancées, elles restent largement insuffisantes. Le SNUipp-FSU continue notamment de demander du temps de décharge de direction pour toutes les écoles :

- 1 à 3 classes : 1/4 de décharge
- 4 à 6 classes : 1/2 décharge
- 7 à 9 classes : 3/4 de décharge
- 10 classes et plus : décharge totale

QUELLES INDEMNITÉS ?

L'indemnité versée aux directrices et directeurs se compose d'une part principale commune à toutes les écoles et d'une part variable liée à la taille de l'école. Elle est versée mensuellement, majorée de 20 % pour les écoles en ZEP et de 50 % pour les écoles en ECLAIR et REP+.

À CETTE RENTRÉE 2014, LA PART VARIABLE SERA REVUE POUR LES ÉCOLES DE 1 À 9 CLASSES.

NOMBRE DE CLASSES DE L'ÉCOLE	PART PRINCIPALE	PART VARIABLE
De 1 à 3 classes	1295,62 € (107,97 € / mois)	500 € (41,66€ / mois)
De 4 à 9 classes	1295,62 € (107,97 € / mois)	700 € (58,33€ / mois)
10 classes et plus	1295,62 € (107,97 € / mois)	900 € (75 € / mois)

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

QUAND EST-ON PROMOUVABLE, PROMU-E ?

Une promotion, c'est le passage à l'échelon supérieur. Le rythme des promotions est différent selon son corps, PE ou instit, et selon l'échelon. Pour être promu-e, il faut être promuvable.

Pour être promuvable, il faut avoir une ancienneté suffisante c'est à dire un nombre d'années requis dans son échelon. Par exemple, pour être promuvable à l'échelon 8 des PE, il faut une ancienneté minimale de 2 ans et demi dans l'échelon 7.

QUEL BARÈME POUR ÊTRE PROMU-E ?

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

Seule une partie des promoteurs sera promue :

- Parmi les promoteurs au grand choix, 30 % seront promus,
- Parmi les promoteurs au choix, 5/7^e seront promus,
- Tous les promoteurs à l'ancienneté seront promus.

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



TABLEAUX D'AVANCEMENT

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

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

COMMENT ÊTRE PROMU-E À LA HORS CLASSE ?

Tous les PE dès le 7^e échelon sont promoteurs à la hors classe. Mais aujourd'hui, l'accès à la hors classe n'est possible qu'au 11^e échelon (plus rarement au 10^e) et avec une note s'approchant de 20. Les PE en éducation prioritaire ou sur des postes de direction et les CPC peuvent avoir 1 ou 2 points supplémentaires.

Aucune demande n'est à déposer. Une fois promu-e, l'avancement au sein de la hors classe est automatique.

Longtemps bloqué à 2%, le taux de promotion à la hors classe est passé à 4% en 2014. Il sera de 4,5% en 2015 ce qui permettra à un plus grand nombre de collègues d'y accéder. Le compte n'y est toujours pas. Les enseignants du second degré bénéficient d'un taux annuel de 7% de passage à la hors classe. 39% des enseignants des écoles partent à la retraite en ayant atteint la hors classe alors qu'ils sont 79% dans le second degré.

POUR DE NOUVEAUX DROITS

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

INSPECTION

DE NOUVEAUX DROITS POUR LE MÉTIER

L'inspection individuelle, sanctionnée par une note, est un dispositif d'un « autre temps » qui s'apparente à un simple contrôle de conformité. Elle est souvent jugée comme inefficace, infantilissante et lourde notamment quand elle s'accompagne d'un questionnaire pléthorique.

Pour le SNUipp-FSU, il est temps de changer l'inspection. Il faut inventer de nouvelles modalités, sources de développement et de valorisation professionnels, basées sur la confiance et le respect. De plus, cette évaluation formatrice doit être dissociée de l'avancement.

Le statut de la fonction publique prévoit l'évaluation de tous les fonctionnaires. Les enseignants des écoles sont notés par les IEN dont les visites doivent être annoncées. Le rapport d'inspection doit être adressé dans un délai d'un mois à l'enseignant. Sa signature signifie simplement que l'enseignant en a pris connaissance. C'est ensuite le directeur académique qui arrête la note sur proposition de l'IEEN. Il peut exister dans les départements une grille de notation en fonction de l'échelon détenu. Cette note est ensuite utilisée pour certains barèmes comme les promotions.

TEMPS DE TRAVAIL



QUELLES SONT MES OBLIGATIONS DE SERVICE ?

Les 27 heures de service s'organisent en 24 heures de classe par semaine et 108 heures annualisées. Ces 108 heures annualisées se décomposent en :

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

mis en œuvre pour aider les élèves (scolarisation des moins de trois ans, dispositif « plus de maîtres que de classes », parcours entre les cycles...)

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

> 18 heures consacrées à l'animation pédagogique et à des actions de

formation continue dont au moins 9 heures en formation à distance (m@gistère).

> 6 heures consacrées aux conseils d'école obligatoires.

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

CE NE SONT PAS 27 HEURES, MAIS 44 HEURES EFFECTIVES DE TRAVAIL

En plus des 27 heures réglementaires, les enseignants ne comptent pas leur temps : préparation de classe, corrections, recherche documentaire, réunions informelles au sein de l'école avec les collègues ou les parents... Ce sont plus de 44 h par semaine de classe, 45h30 pour les directeurs et directrices d'école, et 20 jours durant les vacances scolaires qui s'ajoutent au temps réglementaire. Des

données utiles pour faire « la vérité des prix » sur le temps professionnel des enseignants du primaire. Dévoilées une première fois par le SNUipp-FSU en octobre 2012 suite à une enquête réalisée auprès de plus de 30 000 collègues, elles ont été corroborées par une étude du ministère en juillet 2013.

SPÉCIFICITÉ POUR LES REMPLAÇANTS

ET ENSEIGNANTS SUR POSTES FRACTIONNÉS

Avec la mise en place de la réforme des rythmes scolaires introduisant des durées inégales des journées de classe selon les communes, les obligations de service des remplaçants et des enseignants sur postes fractionnés pourront dépasser les 24 heures

hebdomadaires. Selon un nouveau décret, tout dépassement devra être récupéré à un autre moment de l'année et les remplaçants ne pourront travailler à la fois le mercredi et le samedi.

Le SNUipp-FSU demande que cette nouvelle contrainte soit reconnue par une compensation : 1h30 de récupération pour une heure supplémentaire de dépassement.

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



DU TEMPS !

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



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

DU NOUVEAU POUR LES ENSEIGNANTS DE REP+

À cette rentrée, les enseignants exerçant dans les 102 premiers réseaux classés REP+ bénéficieront d'un allègement de leur temps enseignement de 18 demi-journées par an pour le travail en équipe, la formation continue, la relation aux familles... À la rentrée 2015, tous les REP+ devraient en bénéficier. Au départ, cette mesure n'était prévue que pour le collège. Lors des discussions, le SNUipp-FSU a obtenu son extension aux écoles primaires.

TOUT N'EST PAS PARFAIT

Le SNUipp-FSU demande que le volume d'allègement soit proportionnellement égal à celui des collèges soit environ 30 demi-journées. Il demande par ailleurs sa généralisation à toutes les écoles de l'éducation prioritaire.



CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE



LE TEMPS PARTIEL

Le **temps partiel de droit** est accordé pour élever un enfant de moins de trois ans, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, pour invalidité et pour création ou reprise d'entreprise.

Le **temps partiel sur autorisation** est accordé pour convenances personnelles. Il est soumis à la « nécessité de service ». En raison du déficit d'enseignants, les DASEN le refusent de plus en plus souvent. Les nouvelles modalités d'organisation de la semaine scolaire limitent les choix de quotité de temps partiel et compliquent l'organisation des compléments de service.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

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

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

- > **Changer de département** : en participant aux permutations informatisées (saisie des vœux en novembre, résultat fin mars). La mobilité dépend d'un barème national intégrant l'ancienneté et la situation familiale, ainsi que des possibilités de sortie et d'entrée offertes par les départements. Selon l'attractivité du département visé, les possibilités sont souvent très réduites.
- > **Changer de poste** : en participant au mouvement intra-départemental. Chaque enseignant peut postuler sur les postes proposés au mouvement départemental selon une règle et des procédures contrôlées par leurs délégué-e-s du personnel en CAPD.
- > **Changer de métier** : en utilisant le droit individuel à la formation (DIF) ou le congé de formation professionnelle, des voies qui restent très peu explorées faute des crédits nécessaires.

POUR DE NOUVEAUX DROITS

POUR LE TEMPS PARTIEL

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

POUR UNE MOBILITÉ FACILITÉE

Les possibilités de mobilité doivent être élargies par la création des postes nécessaires, l'application de critères justes et transparents, la limitation des postes à profil, le développement de vrais dispositifs permettant les secondes carrières et les reconversions.

POUR LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Si elles sont justifiées, elles doivent être accordées systématiquement avec traitement comme c'était le cas précédemment.

CHSCT, KESACO ?

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AVEC LE CHSCT

Les enseignants exercent dans des conditions qui sont potentiellement source de risques psychosociaux.

Aujourd'hui, il est possible de faire appel au CHSCT (Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail) lorsque les conditions de travail sont modifiées ou se dégradent. Le CHSCT, composé de délégués du personnel sous la présidence du recteur ou du DASEN, est informé et consulté sur les conditions de travail, l'entretien, la construction, l'organisation du travail, les

horaires, les projets d'aménagement ou encore les réformes importantes. Il émet des avis et des préconisations, conduit des enquêtes et des visites sur le terrain pour réduire ou supprimer les risques qui peuvent exister. Il contribue ainsi à l'amélioration des conditions de travail.

PRÉVENIR LES RISQUES

Le DUER (document unique d'évaluation des risques) élaboré avec les enseignants, recense les modifications importantes des conditions de travail (construction ou fusion d'une école, changement des horaires de travail, ...),

se penche sur l'ambiance de travail (le bruit, l'éclairage, les écrans, ...) et les situations d'agression ou de harcèlement.

SAISIR LE CHSCT

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

Le CHSCT est également saisi en cas d'exercice du droit de retrait lorsque l'enseignant estime que le danger est grave et imminent.

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



IL Y A AUSSI...



L'ACTION SOCIALE

Aide à l'installation, à la garde d'enfants, aux vacances, au maintien à domicile, aide aux enfants handicapés, aides financières d'urgence, culture, périscolaire... le champ de l'action sociale est très varié mais trop peu utilisé notamment du fait d'une information peu relayée par l'Éducation nationale.

➤ **Retrouvez toutes les prestations, leur montant, les conditions d'obtention dans le guide édité par la FSU**
www.fsu.fr/-Action-sociale-.html

3 TYPES D'AIDES EXISTENT

- les prestations interministérielles (PIM) : Chèque emploi service universel (CESU), Chèque-Vacances, aides au maintien à domicile
- les actions sociales d'initiative académique (ASIA) : aides au logement, aux vacances, aux études...
- les prêts et secours attribués au niveau départemental ou académique

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

POUR ÊTRE INFORMÉS ET ACCOMPAGNÉS, ADRESSEZ-VOUS AUX DÉLÉGUÉS DE VOTRE SECTION DÉPARTEMENTALE DU SNUIPP-FSU.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

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

Par exemple pour le chèque-vacances, un couple de PE avec 2 enfants aura une bonification d'épargne de 20 % jusqu'au 8^e échelon, de 10 % jusqu'au 10^e échelon. Ou encore, pour un jeune de moins de 30 ans, pour 30 € épargnés, l'État ajoute environ 10 €.



OÙ S'ADRESSER ?

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

www.aip-fonctionpublique.fr

➤ Garde de jeunes enfants 0/6 ans (chèque emploi service universel CESU) 385 € ou 655 €, majoration de 20% pour les familles monoparentales :

www.cesu-fonctionpublique.fr

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

➤ Aides ou actions relevant de la SRIAS, Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale :
www.fonction-publique.gouv.fr/accedez-au-site-de-votre-srias

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

DE NOUVEAUX DROITS POUR L'ACTION SOCIALE

Le SNUipp-FSU œuvre pour que les droits liés à l'action sociale, trop souvent méconnus, progressent et bénéficient au plus grand nombre. Dans la fonction publique, alors que les prestations interministérielles ont été réduites pour des questions budgétaires, le SNUipp et la FSU revendiquent l'inscription d'un droit et d'une obligation de l'employeur dans le statut avec une enveloppe de 3 % de la masse salariale.

LE DROIT SYNDICAL & LE DROIT DE GRÈVE

POUR DE NOUVEAUX DROITS

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



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



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