

2023  
2024

**GUIDE**

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




# **CARRIÈRES & DROITS**


Pour toute question spécifique,  
nous vous invitons à vous  
rapprocher de votre section  
départementale



**RETROUVEZ LA FSU-SNUIPP  
SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX**

 facebook.com/snuipp

 @FSU-SNUipp

 @snuipp.fr

 **snuipp.fr**

Site national et sa lettre  
de diffusion électronique.

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

Publication réalisée en juillet 2023

## Sommaire

PAGE 3

**Édito**

PAGES 4 ET 5

**SALAIRES**

Quelle est ma rémunération?

PAGE 6

**Améliorer les salaires**

PAGE 7

**Bien lire sa fiche de paie**

PAGES 8 ET 9

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

PAGES 10 ET 11

**PROMOTIONS**

L'avancement, comment ça marche?

PAGE 12

**Rendez-vous de carrière et évaluation**

PAGE 13

**TEMPS DE TRAVAIL**

Réduire le temps de travail

PAGES 14 ET 15

**PERSONNELS DES ÉCOLES**

Contractuel·les non enseignant·es et enseignant·es

PAGES 16 ET 17

**Directeurs et directrices d'école**

PAGES 17 ET 18

**DROITS**

Droits des personnels: à faire vivre, à gagner

PAGE 19

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

PAGE 20

**Mobilité professionnelle et géographique**

PAGE 21

**Les recours**

PAGE 22

**Une FSU et une FSU-SNUipp  
représentatives des personnels**

PAGE 23

**Le droit syndical**



## Connaître ses droits, les faire respecter, en revendiquer de nouveaux

### Un « choc d'attractivité » ?

C'est ce qui était annoncé à la rentrée 2023 pour redorer le blason du métier d'enseignant-e et encourager les vocations. A défaut d'annonces convaincantes, exigeons des actes !

### Un « choc » des salaires ?

Les AESH et les personnels contractuels voient leur grille salariale rattrapée par le traitement minimum de la Fonction publique. Concernant les enseignant-es, si la pression de la FSU et de la FSU-SNUipp a permis d'obtenir des avancées sans condition (hausse de la valeur du point d'indice de 1,5 %, doublement de l'ISAE, amélioration de la « prime d'attractivité » pour les débutant-es dans le métier), les mesures ne sont pas à la hauteur du déclasserement salarial. Comme l'ensemble des salarié-es, les personnels du 1<sup>er</sup> degré subissent les conséquences d'une forte inflation, qui appelle des mesures bien plus ambitieuses. Le pacte divise la profession et augmente les inégalités femmes-hommes en instaurant le « travailler plus pour gagner plus » sur des missions qui ne résorberont ni les difficultés, ni les inégalités scolaires.

### Un « choc » des conditions de travail ?

Les effectifs des classes françaises restent toujours trop élevés, les moyens accordés aux RASED comme à l'inclusion scolaire sont en berne. L'encadrement des pratiques professionnelles via les évaluations nationales imposées et le resserrement sur les fondamentaux abîment les métiers. Les directrices et directeurs sont de plus en plus isolés et le temps de travail explose.

### Un « choc » sur nos droits ?

La réforme des retraites à elle seule, en allongeant les carrières, symbolise un recul inacceptable. Les attaques contre certains droits, comme le travail à temps partiel ou la mobilité, imposent de réagir. Parce qu'ils sont nombreux à être remis en cause, connaître ses droits est le meilleur moyen de les faire respecter. C'est l'objectif de ce guide, conçu pour agir dans un cadre collectif. Première organisation syndicale dans le 1<sup>er</sup> degré, avec des représentant-es engagé-es dans tous les départements, la FSU-SNUipp, en phase avec la réalité du terrain, défend des revendications ambitieuses pour les personnels et les élèves.

Se syndiquer à la FSU-SNUipp, c'est défendre des collectifs qui s'appuient sur des règles équitables et transparentes. C'est œuvrer pour la défense et la promotion d'un service public de qualité, pour une Éducation nationale qui combat les inégalités scolaires et favorise l'émancipation des élèves, pour des agent-es formé-es et reconnu-es dans leur professionnalité.

# Quelle est ma rémunération ?

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

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

*La valeur du point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 est de 4,92€ (brut).*

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2024**, 5 points d'indice seront ajoutés à tous les échelons de toutes les grilles correspondant à 24,61 euros brut en plus (19,54 en net).

## Au 1<sup>er</sup> juillet 2023

Professeur-e des écoles ou psychologue classe normale											
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	390	441	448	461	476	492	519	557	590	629	673
Salaire Brut	1 920 €	2 171 €	2 205 €	2 269 €	2 343 €	2 422 €	2 555 €	2 742 €	2 904 €	3 096 €	3 313 €
Net Zone 3*	1 512 €	1 713 €	1 741 €	1 792 €	1 853 €	1 916 €	2 023 €	2 172 €	2 302 €	2 456 €	2 630 €

Professeur-e des écoles ou psychologue hors classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
Indice	590	624	668	715	763	806	821
Salaire Brut	2 904 €	3 072 €	3 288 €	3 520 €	3 756 €	3 968 €	4 042 €
Net Zone 3*	2 302 €	2 436 €	2 610 €	2 795 €	2 984 €	3 154 €	3 213 €

Professeur-e des écoles ou psychologue classe exceptionnelle								
Échelon	1	2	3	4	5	2 <sup>e</sup> chev	3 <sup>e</sup> chev	
Indice	695	735	775	830	890	925	972	
Salaire Brut	3 421 €	3 618 €	3 815 €	4 086 €	4 381 €	4 554 €	4 785 €	
Net Zone 3*	2 676 €	2 831 €	2 986 €	3 200 €	3 485 €	3 623 €	3 808 €	

Instituteur et institutrice					
Échelon	7	8	9	10	11
Indice	417	438	459	494	533
Salaire Brut	2 053 €	2 156 €	2 260 €	2 432 €	2 264 €
Net Zone 3*	1 619 €	1 701 €	1 784 €	1 922 €	2 075 €

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

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

À compter de la rentrée 2023

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>Indice</b>	366	370	375	380	390	400	410	420	430	440	450	
<b>Temps complet</b>	<b>Salaire brut</b>	1 801 €	1 820 €	1 845 €	1 870 €	1 919 €	1 968 €	2 017 €	2 066 €	2 116 €	2 165 €	2 214 €
	<b>Net Zone 3</b>	1 444 €	1 460 €	1 480 €	1 500 €	1 539 €	1 578 €	1 618 €	1 657 €	1 697 €	1 736 €	1 776 €
<b>A 62% (24 h par semaine)</b>	<b>Salaire brut</b>	1 117 €	1 128 €	1 144 €	1 159 €	1 190 €	1 220 €	1 251 €	1 281 €	1 312 €	1 342 €	1 373 €
	<b>Net Zone 3</b>	896 €	905 €	917 €	930 €	954 €	979 €	1 003 €	1 027 €	1 052 €	1 076 €	1 101 €

► **Point** : 4,92 € brut

► **Cotisations** : 19,8 %

- **À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023**, les indices de la grille évoluent suite aux mesures salariales dans la Fonction publique combinées à des mesures spécifiques aux AESH. Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, 5 points d'indice seront ajoutés à tous les échelons.
- Une indemnité de fonction est créée d'un montant de 1 529 € bruts par an, soit **63 € nets mensuels** pour une quotité de travail de 62 %.
- Cette indemnité se cumule à la prime « pouvoir d'achat » (jusqu'à 800 € brut/ an) versée avant fin 2023.

## Les salaires en berne dans la Fonction publique

La valeur du point d'indice, seule manière de revaloriser les traitements de l'ensemble des agent-es de la Fonction publique, a été gelée depuis 2010, mise à part une légère augmentation de 0,6 % en 2016 et 2017. Cumulée à l'inflation, les agent-es ont subi une baisse de pouvoir d'achat de près de 14 % de 2010 à 2021. En 2022 et 2023, après un quinquennat sans augmentation salariale des fonctionnaires, la pression syndicale a contraint le gouvernement à revaloriser la valeur du point d'indice de 3,5 % puis de 1,5 %, ce qui reste cependant en deçà de l'inflation des prix et de la revalorisation moyenne des salaires du privé (5 % en 2022).

Le tassement des rémunérations est une autre conséquence du gel de la valeur du point d'indice alors que le SMIC et l'indice minimum Fonction publique ont dû être revalorisés plusieurs fois ces derniers mois en raison de l'inflation. La

réduction des perspectives d'évolution de salaire qui en découle nuit à l'attractivité de l'ensemble des métiers de la Fonction publique. Les PE et PsyEN, catégorie A, subissent également la non-indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation.

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

## Inégalités femmes-hommes

À l'instar des métiers du lien et du secteur médico-social, fortement féminisés, le métier d'enseignant-e connaît des rémunérations plus faibles que pour les autres métiers à qualification élevée et similaire.

Les inégalités salariales femmes-hommes persistent, les femmes gagnant toujours 8 % de moins en moyenne que leurs homologues masculins dans le 1<sup>er</sup> degré. Au fil de la carrière, l'écart salarial entre

hommes et femmes s'accroît nettement. Il représente l'équivalent de quinze jours de salaire annuel en début de carrière et jusqu'à plus d'un mois et demi de salaire en fin de carrière, soit plus de 300 € brut mensuels. Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent pénaliser les femmes : nature du poste occupé, poids de l'appréciation hiérarchique, accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle, incidence des interruptions liées à la naissance ou à l'adoption, temps partiel...

**Pour la FSU-SNUipp, il faut en finir avec ces inégalités et trouver des mécanismes pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur l'ensemble de la carrière.**

La FSU-SNUipp et la FSU interviennent à tous les niveaux pour la mise en œuvre du protocole sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique visant à améliorer la situation professionnelle des femmes. Ils revendiquent des moyens conséquents pour en finir avec les écarts salariaux.

# Améliorer les salaires

## Se mobiliser pour exiger une véritable revalorisation!

### La FSU-SNUipp revendique :

- ▶ une augmentation de 15%, a minima, de la valeur du point d'indice (soit 70 centimes) pour rattraper les pertes liées à l'inflation cumulée depuis 2010 ;
- ▶ l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation pour éviter toute future perte de pouvoir d'achat ;
- ▶ une revalorisation salariale immédiate d'au moins 300 euros nets par mois, sans contrepartie, pour tendre vers un ajout uniforme de 100 points d'indice.

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

#### EN SAVOIR PLUS

Lire à ce sujet la publication spéciale de la FSU-SNUipp : « Salaires, une revalorisation qui divise »  
▶ <https://bit.ly/3px7fFs>



## Les enseignant-es: des cadres A mal rémunéré-es

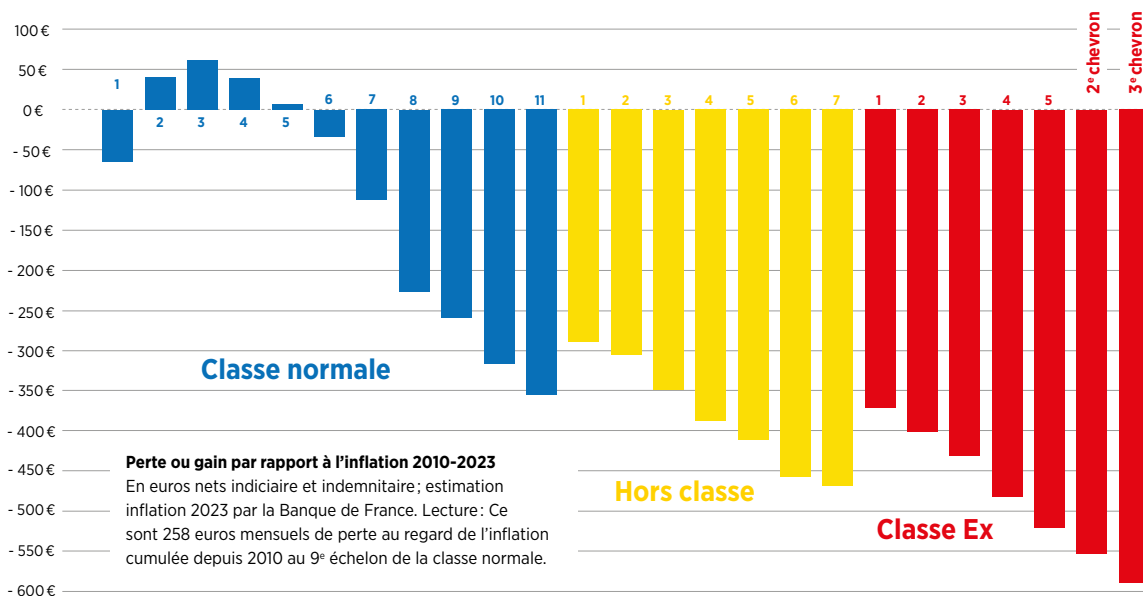
Appartenant à un corps de catégorie A de la Fonction publique d'État, les enseignant-es ne sont pourtant pas rémunéré-es à la même hauteur que les autres cadres A. Ainsi en 2019, alors que le salaire net mensuel moyen des enseignant-es était de 2 766 euros, celui des autres fonctionnaires de catégorie A était de 3729 euros (Rapport 2021 sur l'Etat de la FP). La comparaison avec leurs homologues de l'UE est tout aussi insatisfaisante: après 15 ans d'exercice, en 2020, les enseignant-es

du primaire étaient payé-es 18,7% de moins que la moyenne des PE des 23 pays de l'Union européenne. La France est toujours un des mauvais élèves de l'UE concernant la rémunération de ses professeur-es des écoles.

### TRAVAILLER PLUS POUR...

Avec le pacte, le gouvernement individualise peu à peu le système de rémunération et de déroulement de carrière avec plus de poids aux indemnités et moins au traitement indiciaire. La combinaison de missions mesurées en unités, renforce la logique du « travailler plus pour gagner plus », allant jusqu'à 3750€ brut/an sous forme indemnitaire. Défisocialisées (non soumises à l'impôt) et désocialisées (non soumises à certaines cotisations, dont la retraite additionnelle de la Fonction publique), ces indemnités ne répondent pas au déclassement des enseignant-es et ne reconnaissent pas le travail déjà effectué (cf. p.13). Les principes d'égalité de traitement, de transparence et d'une Fonction publique de carrière qui garantissent l'indépendance, la neutralité et l'intégrité de l'agent-e sont remis en cause. Le pacte tend à faire considérer comme plus « méritants » les personnels qui s'y engageraient.

La FSU-SNUipp s'y oppose ainsi qu'à toute logique d'individualisation des rémunérations instaurant la concurrence entre enseignant-es et mettant en péril les collectifs de travail.



# SALAIRES

## Bien lire sa fiche de paie

### Concrètement...

#### Traitement brut, salaire net:

Le traitement indiciaire brut est obtenu en multipliant le nombre de points d'indice lié à l'échelon détenu (voir A) par la valeur du point (4,92 € brut). Certaines fonctions ouvrent droit à une bonification indiciaire (BI) et/ou à une nouvelle bonification indiciaire (NBI). Peuvent s'ajouter diverses indemnités (voir B1). Pour obtenir la rémunération nette, il faut retrancher les cotisations et les contributions.

#### Informations personnelles (A)

► **Corps et grade éventuel :** professeur des écoles ou psychologue (classe normale, hors classe ou classe exceptionnelle), instituteur, AESH, AED...

► **Indice**

► **Échelon**

► **Nombre d'enfants à charge**

#### COLONNE « A PAYER » (B1)

► **Traitement brut indiciaire**

► **Compensation fixe** de la hausse de la CSG

► **Indemnité de résidence :** zone 1: 3% du salaire brut ; zone 2: 1% ; zone 3: 0%

► **Supplément familial de traitement :**

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

► **Indemnités :** ISAE, éducation prioritaire, direction, ASH, d'attractivité...

► **NBI (nouvelle bonification indiciaire) :** direction d'école, CPC, ULIS école, classes relais, coordination REP, UPE2A...

► **PSC :** Protection sociale complémentaire

► **Remboursement domicile-travail :** en cas d'abonnement mensuel à des transports en commun ou de choix d'un mode de transport alternatif et durable.

#### COLONNE « À DÉDUIRE » (B2)

► **PC** (cotisation pension civile de retraite) : 11,10%

► **CSG** (contribution sociale généralisée, pour assurer le financement de la Sécurité sociale) : 9,2% sur 98,25% de la totalité de la rémunération brute

► **CRDS** (contribution au remboursement de la dette sociale) : 0,5% sur 98,25% de la rémunération brute totale

► **RAFP** (retraite additionnelle) : 5% sur toutes les indemnités, cotisation plafonnée à 20% du traitement indiciaire

► **Transfert primes / points :** retrait forfaitaire de 32,42€ pour les PE et de 23,14€ pour les instituteurs et institutrices.

► **MGEN** si adhérent-e

► **Impôt sur le revenu** prélevé à la source

**BULLETIN DE PAYER** N° ORDRE: A 88872  
MOIS DE: AVRIL 2023  
TEMPS DE TRAVAIL: 151,67 h

IDENTIFICATION: PROFESSEUR FRANÇAIS  
AFFECTATION: [ ]  
GESTION POSTE: [ ]

CODE	ÉLÉMENTS	A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	2701,46		
101050	RETENUE PC		299,8	
201914	I.S.A.E	100,00		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	23,70		
202326	"PRIME GRENELLE"	33,33		
202354	PARTICIPATION À LA PSC	15,00		
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		66,9	
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE		189,8	
401501	C.R.D.S.		13,9	
403301	COTIS PARRON. ALLOC FAMIL			141,83
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNE			13,51
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			8,10
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON			262,04
404598	FORFAIT SOCIAL			1,20
411050	CONTRIB.PC			2006,64
411058	CONTRIBUTION ATI			8,64
501080	COT SAL RAFF		6,2	
501180	COT PAT RAFF			6,23
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS		32,4	
700678	M.G.E.N. - ADHERENT		87,9	
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU			2176,32
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 5,20%)		121,9	

NUMERO SECURITE SOCIALE: 5289,26 | TOTAL DU MOIS: 2873,49 | 819,12 | 2448,19  
COTÉ TOTAL EMPLOYEUR: NET À PAYER: 2 054,37 € | TOTAL CHARGES PATRONALES

BASE SS DE L'ANNEE: 2 701,46 € | MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE: 9 280,29 € | MONTANT IMPOSABLE DU MOIS: 2 345,17 €

MOIS EN PAIEMENT LE: 25 AVRIL 2023

#### COLONNE « POUR INFORMATION » (B3)

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

#### À NOTER

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

# Quelles sont les indemnités ? Qui les perçoit ?

L'action de la FSU-SNUipp a contraint le ministère à prendre en compte dans la « revalorisation salariale » un volet qui concerne l'ensemble des enseignant-es (le « socle »), avec la hausse de l'ISAE, l'amélioration de l'avancement (voir pp. 10-11) et l'augmentation de la prime d'attractivité pour les débuts de carrière. Néanmoins, cette revalorisation ne suffit pas : elle ne compense pas la perte de pouvoir d'achat depuis 2010 et ne permet en aucun cas de remédier aux difficultés de recrutement.

Pour la FSU-SNUipp, l'augmentation de salaire doit passer par une revalorisation de la valeur du point d'indice à hauteur de l'inflation, son indexation sur l'inflation et par la refonte des grilles indiciaires. Elle ne doit pas se faire par l'octroi d'indemnités dont certaines reconnaîtraient un soi-disant mérite.

## RÈGLES DE VERSEMENT DES INDEMNITÉS

Les indemnités citées sur ces deux pages sont proratisées en cas de temps partiel ou incomplet (ex : stagiaires, PEMF...). Elles sont maintenues en cas de congé maternité, paternité, adoption. En cas de congé maladie ordinaire, elles sont maintenues à taux plein pendant 3 mois et à demi taux pendant 9 mois. Elles cessent d'être versées en cas de CLM ou CLD. La prime d'équipement informatique est versée à taux plein quelle que soit la quotité de travail.

L'indemnité de direction n'est pas proratisée en fonction du temps de travail, elle cesse d'être versée au-delà de 30 jours d'arrêt maladie.

## L'ISAE

Le versement de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) est lié à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction. La FSU-SNUipp a obtenu une augmentation de l'ISAE à 2550 € brut annuels (au lieu de 1200 €) soit + 96 € nets mensuels, à compter de septembre 2023. Les personnels ne percevant pas l'ISAE bénéficieront d'une majoration indemnitaire de 96 €.

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

- ▶ **Direction d'école :** voir page 16
- ▶ **Indemnité éducation prioritaire :** 144 € en REP, 426 € en REP+. L'indemnité REP+ comporte, en plus, une part variable à 3 niveaux (234 €, 421 € et 702 € bruts) versée en une seule fois à la fin de l'année scolaire. Elle est identique pour les personnels éligibles d'une même école.

- ▶ **Conseiller-es pédagogiques :** 341 € (indemnité et NBI) + 96 €\*
- ▶ **PEMF « accueillant des stagiaires » :** 175 € (si titulaire d'un CAFIPEMF)
- ▶ **Dans l'ASH :** pour l'ensemble des enseignant-es spécialisés (sauf ULIS école et PsyEN) : 70 € qui s'ajoutent aux autres indemnités :

- **Référent-es handicap :** 208 € + 96 €\*
- **Segpa / Erea / Ulis 2<sup>nd</sup> degré et médico-social :** 147 €
- **Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) :** 170 € + 96 €\*
- **ULIS école :** 133 € (soit 27 points de NBI)

\* augmentation indemnitaire à hauteur de l'augmentation de l'ISAE

### ÉDUCATION PRIORITAIRE

Désormais les AESH exerçant en éducation prioritaire touchent également la prime REP/REP+. La FSU-SNUipp revendique l'unification par le haut du régime indemnitaire d'éducation prioritaire et son versement à tous les personnels, fonctionnaires et sous contrat, sans part variable et sans autre condition.

### INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE (IDPE)

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

## Prime d'équipement informatique

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

### COUVRIR TOUTES LES DÉPENSES

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



## Prime d'attractivité

Elle est versée aux titulaires enseignant-es ou psychologues de l'Éducation nationale du 2<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale ainsi qu'aux stagiaires. Une prime spécifique est également attribuée aux personnels contractuels assurant les mêmes fonctions.

### Pour les enseignant-es et PsyEN à compter de septembre 2023

classe normale PE et Psy EN	Prime annuelle brute	Ce qui représente par mois en net
1 <sup>er</sup> échelon	930 €	66 €
2 <sup>e</sup> échelon	2980 €	212 €
3 <sup>e</sup> échelon	3370 €	240 €
4 <sup>e</sup> échelon	3180 €	226 €
5 <sup>e</sup> échelon	2880 €	205 €
6 <sup>e</sup> échelon	2500 €	178 €
7 <sup>e</sup> échelon	1500 €	107 €
8 et 9 <sup>e</sup> échelons	400 €	28 €

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

### POUR UNE VRAIE REVALORISATION

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

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

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

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

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

## Frais de déplacement et de repas

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

## Forfait mobilité durable

300 € par an à condition de faire au moins 100 jours de déplacements domicile/travail en vélo ou covoiturage. Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de travail.

## Titres d'abonnements en transports publics

Prise en charge à 50 % des cartes et abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite.

### POUR UN DÉFRAIEMENT COMPLET !

La FSU-SNUipp demande que l'ensemble des personnels, titulaires ou contractuel-les, amené-es à se déplacer dans le cadre de leurs missions soient remboursés de l'intégralité de leurs frais, y compris lorsqu'ils et elles utilisent leur véhicule personnel au sein d'une communauté urbaine ou d'une agglomération.

## PROMOTIONS

# L'avancement, comment ça marche ?

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

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

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

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

La carrière se déroule sur trois grades : classe normale, hors classe, classe exceptionnelle. Chaque grade comporte des échelons. La promotion est obtenue dès l'atteinte de l'ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableaux). Le rythme d'avancement au sein de la classe normale, de la hors classe et de la classe exceptionnelle est le même pour toutes et tous. Néanmoins les rendez-vous de carrière aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons de la classe normale peuvent permettre une accélération d'avancement d'une année.

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

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

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

L'IA-DASEN choisit les 30% d'enseignant-es bénéficiant d'une accélération d'un an aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons à partir d'un barème qui prend en compte son appréciation finale. Celle-ci est basée sur l'avis de l'IEN émis dans le cadre du rendez-vous de carrière.

**POUR UN AVANCEMENT AUTOMATIQUE**

Une appréciation prépondérante dans la promotion, reconnaissant le « mérite », n'est pas satisfaisante, pas plus que ne l'était la note pédagogique. La FSU-SNUipp revendique des changements d'échelon et de grade automatiques à l'ancienneté au rythme le plus rapide pour toutes et tous. Elle revendique une reconstitution des grilles indiciaires permettant un avancement plus rapide pour tous les personnels, sur un seul grade, afin que l'ensemble des PE accède au moins à l'indice 1000 avant la retraite. Les inégalités d'accès aux indices les plus élevés entre hommes et femmes doivent être résorbées.

### Passage à la hors classe

Tous les PE après deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale sont promouvables à la hors classe (sauf Mayotte, à compter du 7<sup>e</sup> échelon). Le nombre de promu-es est déterminé chaque année par un taux de promotion. Aucune demande n'est à déposer.

Ce barème prend en compte :

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

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

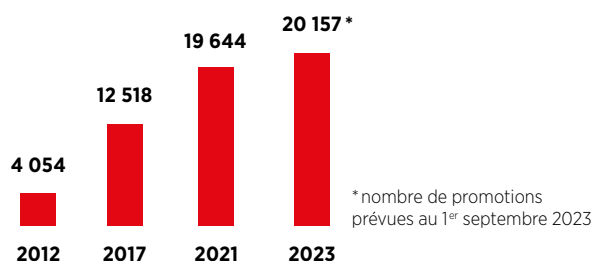
\* Pour les psychologues de l'Éducation nationale

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

Le taux de promotion (part des promu-es par rapport au nombre de promouvables), passé de 5,5% en 2017 à 21% en 2023 grâce aux interventions de la FSU-SNUipp, évoluera encore dans les années à venir jusqu'à 23% en 2025. Cela signifie plus de promu-es chaque année et la possibilité d'accéder plus tôt dans la carrière à la hors classe. Pour autant la FSU-SNUipp continue de revendiquer un avancement automatique sur un seul grade. Dans l'immédiat, elle exige:

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

### Nombre de promotions de PE à la HC



## Accès à la classe exceptionnelle, des évolutions!

Depuis sa création en 2017, la classe exceptionnelle n'est pas accessible à toutes et tous car elle est contingentée: il ne peut y avoir plus de 10% des PE à ce troisième grade. Toute nouvelle promotion à cette classe suppose au préalable un départ, par exemple pour retraite. Grâce à l'action syndicale il y aura plus de possibilités de promotions. Le contingentement a été augmenté à 10,5% pour la promotion au 1<sup>er</sup> septembre 2023. De plus, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024, il n'y aura plus de contingentement. La classe exceptionnelle sera accessible, comme pour la hors classe, avec l'application d'un taux de promotion et l'établissement d'un tableau d'avancement. Ceci va dans le sens d'un accès plus équitable à la classe exceptionnelle, voulu par la FSU-SNUipp.

### Qui peut y accéder ?

Jusqu'à maintenant l'accès à la CE était réalisé à partir de deux viviers (un vivier fonctionnel et un vivier accessible à compter du 6<sup>e</sup> échelon de la HC). À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024, les modalités seront différentes:

- ▶ les viviers disparaissent;
- ▶ les PE seront promouvables à compter du 5<sup>e</sup> échelon de la hors-classe;
- ▶ Des précisions sont attendues avant la fin 2023 sur les éléments qui seront pris en compte pour établir le tableau d'avancement (ancienneté acquise dans l'échelon, appréciation portée par l'IA-DASEN, exercice de certaines missions...).

### La transformation de l'échelon spécial

Grâce aux interventions de la FSU-SNUipp le contingentement disparaît aussi pour l'échelon spécial. Le 1<sup>er</sup> chevron de l'échelon spécial de la classe exceptionnelle est remplacé par un cinquième échelon, accessible à l'ancienneté après trois années passées à l'échelon 4. Celles et ceux qui ont atteint cette ancienneté à la promulgation du décret\* seront automatiquement reclassés au nouvel échelon. Après cet échelon 5, les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> chevrons de l'échelon spécial seront accessibles automatiquement au bout d'un an de service effectif. Ces évolutions ouvrent la possibilité pour toutes et tous d'atteindre l'indice terminal 972 en fin de carrière (977, au 1<sup>er</sup> janvier 2024), une amélioration du salaire mais aussi de la pension.

\* Le décret n'est pas encore publié au moment de l'écriture de ces lignes.

### Égalité professionnelle femmes-hommes

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

## La double carrière des PsyEN détachés-es

Les professeur-es des écoles détachés-es dans le corps des psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) sont promouvables par la DSDEN dans leur corps d'origine comme par le rectorat dans leur corps d'accueil. Leur situation doit être examinée dans chacun des deux corps.

Pour les PE en détachement dans le corps des PsyEN, toute promotion obtenue au sein du corps d'origine à la hors-classe ou à la classe exceptionnelle l'est également sans délai dans le corps d'accueil. Si la promotion est obtenue dans le corps des psyEN, le salaire est immédiatement augmenté, mais elle ne sera inscrite dans la carrière de PE qu'au moment de la réintégration ou du renouvellement du détachement.

# Rendez-vous de carrière et évaluation

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

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

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

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

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

Pour les PE devant élèves, le rendez-vous de carrière comprend une inspection en classe suivie d'un entretien. L'IEN complète une grille d'évaluation, chaque item étant apprécié de « à consolider » jusqu'à « excellent » et rédige une appréciation littéraire. Dans un second temps l'IA-DASEN arrête une appréciation finale. Celle-ci est prise en compte dans un barème pour une accélération de carrière ou l'accès à la hors-classe. Si le rendez-vous de carrière n'a pu avoir lieu (en cas de congé maternité par exemple) il doit être reprogrammé jusqu'en septembre de l'année scolaire suivante. À défaut, l'IA-DASEN doit attribuer une appréciation prenant en compte les éléments d'évaluation antérieurs.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, il n'y a pas de rendez-vous de carrière : l'IA-DASEN attribue une appréciation basée sur l'avis de l'IEN.

### CALENDRIER

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

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

Année N  
Rendez-vous de carrière.

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

Année N+1  
Du 1<sup>er</sup> au 15 septembre, notification de l'appréciation finale de de l'IA-DASEN (jusqu'au 15 octobre, en cas de rendez-vous de carrière impossible l'année précédente).

Année N+1  
Possibilité de demander la révision de l'appréciation finale dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification (recours).

Année N+1  
Réponse de l'IA à la demande de révision dans un délai de 30 jours francs. L'absence de réponse équivaut à un refus.

Année N+1  
En cas de refus, saisine de la CAPD dans un délai de 30 jours francs.

Année N+1  
Éventuellement, notification par l'IA-DASEN de l'appréciation finale définitive.

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

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

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

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

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

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

## TEMPS DE TRAVAIL

# Réduire le temps de travail

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

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

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

Référence : décret 2017-44 du 29 mars 2017

Il faut ajouter à cela des obligations formalisées par d'autres textes : la journée de pré-rentrée, une deuxième journée à effectuer durant l'année scolaire, la journée de solidarité et le temps d'accueil de 10 minutes avant la classe. La FSU-SNUipp demande que ce temps d'accueil soit reconnu.

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

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

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

#### POSTES FRACTIONNÉS

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

#### DU TEMPS!

Préparation de classe, corrections, recherche documentaire, réunions informelles au sein de l'école : ce sont plus de 43 heures par semaine de classe, sans compter 20 jours durant les vacances scolaires qui s'ajoutent au temps réglementaire. Une enquête de la FSU-SNUipp confirme l'analyse de la DEPP de 2022 (basée sur l'enquête INSEE de 2018 réalisée auprès des agent-es de la Fonction publique d'Etat). Loin de reconnaître ce temps réel de travail, le ministère joue un remake du « travailler plus pour gagner plus » avec le pacte et ses missions supplémentaires.

La FSU-SNUipp revendique une baisse du temps de travail, à 18 h + 3 h, qui passe par la déconnexion du temps enseignant et du temps élève, la création de postes et un dispositif de maîtres supplémentaires pouvant s'inspirer de l'expérience de l'allègement de service de 18 demi-journées par an en REP+ (travail en équipe, formation continue, relation aux familles).

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

### Pas de formation continue pendant les vacances!

Depuis 2019, la formation continue peut se dérouler pendant les périodes de vacances scolaires. Elle est rémunérée à hauteur de 20€ brut de l'heure, soit 60€ par demi-journée et 120€ par jour. La FSU-SNUipp est opposée au renvoi de la formation des enseignant-es hors des obligations réglementaires de service. Celle-ci est un droit indispensable au développement professionnel et n'a rien à faire sur le temps des vacances.

#### L'enseignement n'est pas télétravaillable

L'accord du 13 juillet 2021 précise les critères d'éligibilité au télétravail dans la Fonction publique : celle-ci est déterminée par l'activité exercée par l'agent-e, et non par le poste occupé. Bien que la situation liée à la pandémie du covid ait imposé la mise en place d'un enseignement à distance, l'enseignement dans les écoles et établissements scolaires ne figure pas parmi les activités télétravaillables.

## AESH: Contrat

- ▶ **Contrat** de droit public
- ▶ **CDD** de 3 ans
- ▶ **CDI** à l'issue des 3 ans à compter de septembre 2023
- ▶ **Employeur** : rectorat / DSDEN ou établissement

### UN MÊME EMPLOYEUR POUR LES AESH!

Le temps de travail est de 1607 heures annuelles pour un temps complet, réparties de 41 à 45 semaines. 96 % des AESH travaillent à temps incomplet : un contrat de 984 heures correspond à 24 heures de travail hebdomadaires et à une quotité de travail arrondie à 62 %. Le temps de service est complété de 5 semaines pour reconnaître le travail « invisible » (préparation, réunions, formation...). Ce temps d'activités connexes ne doit pas être confondu avec le temps d'accompagnement. Pour la FSU-SNUipp, il faut avancer sur un temps de travail dérogatoire avec des obligations réglementaires de service calquées sur la semaine scolaire (accompagnement, formation, concertation...) et reconnues comme un temps complet. C'est la seule voie pour sortir les AESH de la précarité qui leur est imposée!

### À savoir :

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

### EN SAVOIR PLUS

La FSU-SNUipp met à disposition un guide pratique pour les AESH  
▶ <https://bit.ly/44ffipt>



## AESH: Salaires

Les AESH sont rémunéré·es entre l'indice 366 (896 € nets mensuels pour 24 heures hebdomadaires) et l'indice 450 (1101€ nets mensuels pour 24 heures hebdomadaires). La progression est automatique tous les 3 ans.

### Des bougés sur les salaires

À compter de septembre, les AESH bénéficieront de mesures pour leurs salaires :

- ▶ 5 à 15 points d'indice supplémentaires selon les échelons (voir grille page 5) ;
- ▶ une indemnité de fonction d'un montant de 1 529€ brut par an, soit 63€ nets mensuels pour une quotité de travail de 62%.

Ils et elles bénéficieront aussi de la prime « pouvoir d'achat » allant jusqu'à 800€ brut par an versée fin 2023.

Pour la FSU-SNUipp, ces mesures ne mettront pas fin à la précarité des AESH qui subissent des temps incomplets imposés et des salaires au quasi minimum de la Fonction publique.

### GAGNER UN VÉRITABLE STATUT!

À plusieurs reprises le ministère a utilisé des arguments fallacieux pour refuser la création d'un corps d'AESH. La fusion des emplois d'AESH et d'AED a même été annoncée, ce qui est inacceptable.

En effet, l'accompagnement des élèves en situation de handicap est à la fois un besoin permanent qui doit être assuré par des fonctionnaires et un métier spécifique devant être développé. Pour la FSU-SNUipp, il est urgent que les AESH bénéficient, d'une carrière, d'une hausse de salaire conséquente et de la garantie d'un emploi à temps complet.

## AED: Contrat

- ▶ **Contrat** de droit public
- ▶ **CDD** pour une durée totale de 6 ans
- ▶ **Employeur** : établissement
- ▶ **Contrat AED de préprofessionnalisation** : contrat de 3 ans pour des étudiant·es en 2<sup>e</sup> année de licence

## AESH, AED

### Journées de fractionnement

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

### Frais de déplacement

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

### Indemnité de résidence

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

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

### Supplément familial de traitement (SFT)

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

#### INDEMNITÉS REP ET REP+

Les AESH et les AED bénéficient désormais du même régime indemnitaire que les autres personnels exerçant dans les écoles et établissements de l'éducation prioritaire. Mais le montant de leur indemnité reste inférieur de 36% à celui perçu par les enseignant-es. La FSU-SNUipp exige un même montant pour toutes et tous.

## Enseignant-es et PsyEN contractuel-les

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

### Conditions de diplôme

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

### Durée du contrat

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

### Rémunération

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

- ▶ **Catégorie 1 :** indice 367 (salaire net = 1 380 €) min / indice 821 (salaire net = 3 088 €) max
- ▶ **Catégorie 2 :** indice 361 (salaire net = 1 424 €) min / indice 620 (salaire net = 2 332 €) max

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

### Indemnités

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

### Obligations de service

Elles sont les mêmes que pour les titulaires.

#### Indemnité de fin de contrat

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

#### PAS DE PRÉCARITÉ DANS LES ÉCOLES !

La FSU-SNUipp dénonce le recours à des agent-es recruté-es sur des contrats précaires pour assurer des missions de service public pérennes (enseignement, remplacement, accompagnement des élèves en situation de handicap...). Elle revendique la reconnaissance de leur travail, l'amélioration de leurs conditions d'emploi et leur titularisation. La FSU-SNUipp demande la révision des grilles rattrapées par la hausse de l'indice minimum de traitement de la Fonction publique, consécutive à celle du Smic.

# Directeurs et directrices d'école

La loi Rilhac et les missions supplémentaires attribuées aux directrices et directeurs d'école (Pacte, évaluations d'école...), auxquelles la FSU-SNUipp s'oppose, dégradent le fonctionnement de l'école, sans répondre aux demandes des personnels.

## Quel volume de décharge ?

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

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

### DU TEMPS ET UNE AIDE ADMINISTRATIVE POUR TOUTES LES DIRECTIONS !

L'amélioration des décharges, à laquelle la FSU-SNUipp a largement œuvré, reste insuffisante. Elle ne concerne pas toutes les écoles : un tiers des directions d'école n'a toujours pas de décharge hebdomadaire. Par ailleurs, l'aide à la direction et au fonctionnement de l'école reste une revendication prioritaire, pour les directeurs et directrices comme pour toute l'équipe.

## Quelles indemnités ?

Directeurs et directrices bénéficient de 8 points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de points de bonification indiciaire (BI) en fonction de la taille de l'école. L'indemnité de sujétion spéciale (ISS) pour la direction se compose d'une part fixe de 164,22 € brut mensuels et d'une part variable liée à la taille de l'école (voir tableau ci-dessous).

	Indemnité * Part fixe	Part variable	BI	NBI	Total mensuel brut
Classe unique	164,22 €	41,66 €	14,77 €	39,38 €	260,03 €
2 à 3 classes	164,22 €	41,66 €	78,76 €	39,38 €	324,02 €
4 classes	164,22 €	58,33 €	78,76 €	39,38 €	340,69 €
5 à 9 classes	164,22 €	58,33 €	147,68 €	39,38 €	409,61 €
10 classes et +	164,22 €	75 €	196,91 €	39,38 €	475,51 €

## Hierarchie dans les écoles: danger immédiat!

En conférant une délégation d'autorité de l'IA-DASEN aux directrices et directeurs, la loi Rilhac accroît leurs responsabilités, leurs missions, le risque de les isoler davantage et ouvre la voie à une position hiérarchique au sein de l'école, ce que la FSU-SNUipp rejette. L'animation de l'équipe, la coordination des projets et du suivi des élèves, les relations avec les partenaires doivent rester leurs missions premières. Le fonctionnement actuel des écoles, en équipe, sans échelon hiérarchique en leur sein, est l'une des forces du premier degré. Pour la FSU-SNUipp, le renforcement de ce collectif de travail passe par la formation et l'octroi de temps aux équipes, sur le temps de classe.

Au cours des discussions sur les décrets d'application, le ministère a refusé de prendre en compte les propositions de la FSU-SNUipp pour expliciter le caractère non hiérarchique de la fonction. Des décrets posent problème :

- **évaluation des directeurs et directrices** : en plus des rendez-vous de carrière, les directrices et directeurs seront évalués au bout de 3 ans d'exercice puis tous les 5 ans. Cette évaluation spécifique les « éloigne » ainsi du corps des PE.
- **liste d'aptitude** : une formation préalable à l'inscription sur la liste d'aptitude est mise en place. Cette nouveauté pose déjà problème, avec des collègues qui n'ont pu prétendre à la fonction en raison de leur situation (congé maladie, etc.).
- **élections des représentant-es des parents dématérialisée** : une fausse « bonne idée » quand le ministère ne donne pas les moyens aux directrices et directeurs de garantir la sincérité du scrutin.
- **accélération de carrière** : attribution de 3 mois supplémentaires par année d'exercice. Elle conduira à une amélioration attendue de l'avancement des directrices et directeurs, mais celle-ci ne doit pas se faire au détriment des autres collègues adjoint-es.

### PPMS

Même si les directrices et directeurs restent chargés de sa mise en application, la loi prévoit que l'élaboration de ce dispositif est désormais de la responsabilité des collectivités locales et de la DSDEN, ce qui répond à la demande de la FSU-SNUipp.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2023

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

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



### LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE

Les PE n'ont pas besoin d'autorité ou de hiérarchie supplémentaire mais d'une équipe qui a les moyens de travailler collectivement, notamment au sein d'un conseil des maîtres-ses décisionnaire quant à l'organisation de l'école, pour les projets pédagogiques comme pour la répartition des moyens. Au-delà de leur rôle de coordination et d'animation d'équipe, les directrices et directeurs sont garants du bon fonctionnement de l'école, interlocuteurs indispensables des familles et des partenaires de l'École. Dans la consultation de la FSU-SNUipp (Harris - 2022), les directeurs et directrices rejettent l'idée de « supérieur hiérarchique » à 85% et plébiscitent au contraire une organisation de l'école avec le conseil des maîtres et maîtresses animé par un « pair parmi ses pairs ». Les conditions de travail des directeurs et directrices d'école sont profondément dégradées et nécessitent des mesures d'urgence. La FSU-SNUipp revendique :

- ▶ **Un plan pluriannuel de création de postes** pour augmenter les temps de décharge :
  - 1 à 3 classes : ¼ de décharge
  - 4 à 6 classes : ½ décharge
  - 7 à 9 classes : ¾ de décharge
  - 10 classes et plus : décharge totale ;
- ▶ **des écoles à taille humaine** sans fusion imposée ;
- ▶ **un recrutement de personnels** dédiés à l'aide à la direction et au fonctionnement de l'école pour toutes les écoles, par la création d'emplois statutaires à temps plein ;
- ▶ **un véritable allègement** des tâches administratives ;
- ▶ **une revalorisation de la fonction** qui doit s'accompagner d'un rattrapage salarial de l'ensemble des enseignant-es ;
- ▶ **une formation initiale et continue de qualité** pour répondre aux attentes exprimées par les personnels, en phase avec la complexification des missions de direction.

## Halte à la surcharge

Depuis maintenant quelques années, chaque mesure ministérielle apporte son lot de missions supplémentaires aux directeurs et directrices : inclusion, évaluations nationales, protocoles sanitaires, évaluations d'écoles... À chaque fois, ce travail se surajoute dans l'urgence à un emploi du temps qui déborde déjà, sans apporter d'amélioration au fonctionnement de l'école, ni à la réussite des élèves. Dernier ajout en date, le « pacte enseignant » confie aux directions d'école des missions de type « ressources humaines » (répartition et évaluation de missions supplémentaires rémunérées) incombant normalement au supérieur hiérarchique. Cela contribue à les placer toujours plus en extériorité des équipes. La FSU-SNUipp exige que les directeurs et directrices restent des pairs parmi les pairs.

## DROITS

# Droits des personnels : à faire vivre, à gagner

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

## Le temps partiel

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

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

## Les autorisations d'absence

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

### POUR LE RESPECT DE NOS DROITS

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

## Les congés de maladie

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

© MILLERAND/NAJA



## Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Un-e fonctionnaire victime d'un accident de service ou de travail (sur le temps et lieu de travail ou sur son trajet habituel domicile-travail) ou d'une maladie professionnelle doit faire une déclaration d'accident de service afin d'obtenir le placement en CITIS. Pour cela, il faut transmettre, à l'administration, le formulaire de déclaration d'accident et un certificat médical, dans les 15 jours suivant la date de l'accident ou la date du constat médical des lésions. Pour les personnels contractuels, contacter la section départementale FSU-SNUipp.

## Les principaux congés liés à la parentalité

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

## Protection sociale complémentaire (PSC)

L'État a mis en place une participation de l'employeur à la PSC de ses agent-es. Cette participation a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2022 avec le versement d'un forfait de 15€ à chaque agent-e cotisant à une complémentaire santé.

À partir de 2025, l'employeur financera à hauteur de 50% une mutuelle obligatoire qu'il aura choisie pour toutes et tous les agent-es.

## Travail et santé

Le retour au travail après un congé maladie peut se faire avec un allègement de service ou un temps partiel thérapeutique. Un-e agent-e peut demander à bénéficier d'un poste adapté de courte ou de longue durée qui peut porter sur l'aménagement du poste de travail ou l'attribution temporaire d'un autre poste. Si son état de santé ne lui permet plus d'exercer son métier, le reclassement dans un autre corps de l'État est possible. L'administration propose alors, après avis du conseil médical, une période de préparation au reclassement (PPR).

**La FSU-SNUipp revendique des moyens supplémentaires pour que ces droits soient effectifs.**

## L'action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agent-es de l'État et de leur famille, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. La FSU met à disposition un vade-mecum complet de l'action sociale interministérielle.

Il présente et détaille toutes les prestations disponibles :

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

### EN SAVOIR PLUS

La FSU met à disposition un guide complet de l'action sociale interministérielle.  
▶ <https://bit.ly/3PDDoG9>



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

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

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

## Pour la défense de nos retraites!

Le système de retraites par répartition, créé à la Libération, est un pilier de la protection sociale. Il met en œuvre une solidarité intergénérationnelle et a permis de diminuer le nombre de retraité-es pauvres. Depuis 1987, les contre-réformes ont dégradé les droits : désindexation des pensions par rapport aux salaires et à l'inflation, allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans, recul de l'âge de départ à 62 ans, limitation des droits pour enfants.

Forcé de renoncer à sa réforme du système à points, le président de la République a imposé une nouvelle réforme toujours guidée par l'adage « travailler plus longtemps pour sauver les retraites ». Pour la FSU-SNUipp et la FSU, mais aussi pour le Conseil d'Orientation des Retraites, malgré une hausse démographique continue des retraité-es, une telle réforme n'a pas de justification économique. Elle est aussi injuste au regard de l'espérance de vie et de la précarité déjà subie en fin de carrière par plus de 40% des salarié.es dans le privé.

La réitération des mobilisations unitaires inédites a montré la forte opposition de la population à cette réforme injuste et brutale. La FSU-SNUipp et la FSU continuent d'en revendiquer le retrait.

Une autre réforme, pour améliorer les droits (retraite à 60 ans, retour des droits pour enfants, suppression de la décote...), est nécessaire. Pour la financer avec des cotisations supplémentaires, il faut une autre répartition des richesses fondée sur une véritable politique de l'emploi, l'augmentation des salaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la mise à plat des exonérations pour les entreprises. De plus, une véritable lutte contre la fraude fiscale ou l'utilisation des fonds de réserve permettraient de résorber les déficits conjoncturels.

### DE NOUVEAUX DROITS

La FSU-SNUipp revendique de longue date que les enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré comme toutes et tous les salarié-es puissent partir à date choisie à compter de la date anniversaire et bénéficier de l'aménagement des fins de carrière (avec par exemple un dispositif de cessation progressive d'activité). Ces droits font partie de la réforme des retraites. La FSU-SNUipp interviendra pour qu'ils soient effectifs.

### Réforme 2023 : quelles conséquences ?

À l'heure actuelle, l'application de la réforme est effective au 1<sup>er</sup> septembre 2023 pour :

- ▶ **les catégories actives**, nés-es à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1966 (instits et PE qui ont exercé pendant la durée exigée\* en tant qu'instituteur ou institutrice)
- ▶ **les catégories sédentaires**, nés-es à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1961 (PE, y compris les ex-instits n'ayant pas la durée exigée\* de service en tant qu'instituteur ou institutrice)

\*durée comprise entre 15 et 17 ans en fonction de l'année d'entrée dans le corps des PE.

Les deux principales mesures sont le recul de l'âge d'ouverture des droits de deux ans (de 62 à 64 ans pour les catégories sédentaires, de 57 à 59 ans pour les catégories actives) et l'allongement de la durée d'assurance requise à 43 annuités dès la génération 1965 pour les catégories sédentaires et 1970 pour les catégories actives. Retrouvez des précisions sur ces deux mesures sur

[nos-retraites.snuipp.fr](https://nos-retraites.snuipp.fr)

**Pour toute question ou besoin d'informations, contacter sa section départementale FSU-SNUipp ou consulter les règles pour partir à la retraite sur son site [snuipp.fr](https://nos-retraites.snuipp.fr) et dans ses publications.**

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

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

### Quelle démarche ?

- ▶ **Modalité et calendrier du dépôt de la demande de départ à la retraite** : se référer à la circulaire départementale. N'hésitez pas à solliciter le service des retraites des rectorats.
- ▶ **Demande à faire sur [info-retraite.fr](https://info-retraite.fr)** (transmise aux différentes caisses de retraites auxquelles vous avez cotisé). Confirmation de la demande par mail de la part de : [ensap.gouv.fr](mailto:ensap.gouv.fr) (service des retraites de l'Etat). Courrier de « radiation des cadres » à envoyer au DASEN (s/c de l'IEN)

## Mobilité professionnelle

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

- ▶ **Stages de formation continue :** la plupart concernent l'exercice de la fonction (enseignement spécifique, direction d'école, ASH...).
- ▶ **Congé de formation professionnelle :** il peut être accordé pour une durée cumulée maximale de 36 mois sur la carrière mais indemnisé sur 12, à 85% du traitement brut.
- ▶ **Compte personnel de formation :** Le CPF est alimenté en heures de formation (150 h maximum) et non en euros comme dans le secteur privé ([moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)).
- ▶ **Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE)** sont accessibles aux agent-es de la Fonction publique (financement possible par l'administration ou par le CPF).

### PERMETTRE LA RECONVERSION

La plupart de ces dispositifs sont sous-utilisés par les enseignant-es car leurs modalités (durée accordée insuffisante, coût de la formation à la charge de l'agent-e et non de l'employeur sous prétexte de budget limité) ne favorisent pas la reconversion professionnelle. Les moyens doivent être abondés pour ouvrir la possibilité de faire valoir ce droit et de vrais dispositifs permettant les secondes carrières doivent être développés.

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

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

Existent aussi les concours, la mise à disposition, les listes d'aptitude. Contacter la section départementale FSU-SNUipp pour plus d'informations. Tous ces dispositifs sont soumis à l'accord de l'IA-DASEN qui peut les refuser pour nécessité de service, notamment quand le département est déficitaire ou pour des raisons budgétaires.

### Plus d'infos ?

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

## La mobilité géographique

La mobilité géographique est une aspiration forte de nombre d'enseignant-es qui peuvent :

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

### POUR UNE MOBILITÉ TRANSPARENTE ET CHOISIE

Les possibilités de mobilité doivent être élargies par la création des postes nécessaires aux besoins des écoles, l'application de critères justes et transparents, la limitation des postes à profil. Le mouvement POP ne résout en rien les difficultés, qui s'aggravent d'années en années, à changer de département et augmente l'opacité dans la gestion des opérations de mobilité.

## Les recours

Dans les discussions ou les contestations des décisions de la hiérarchie, la FSU-SNUipp, première organisation syndicale du 1<sup>er</sup> degré, vous conseille et vous accompagne. Ses représentant-es, implanté-es dans tous les départements, vous expliquent les démarches concernant l'exercice de vos droits, vous informent sur les échéances et vous aident à la rédaction d'un éventuel recours.

### UN-E POUR TOU-TES

Faire appel à la FSU-SNUipp pour porter un recours individuel, c'est aussi donner plus de poids à l'action collective pour combattre l'opacité des décisions prises par la hiérarchie, et les passe-droits. La FSU-SNUipp revendique une gestion collective dans l'équité et la transparence, garanties par le respect de la représentation des personnels.

### Recours et médiation

Toute décision administrative (refus de temps partiel, de détachement, etc.) peut être contestée. Pour demander un réexamen de la situation, il existe deux types de recours administratifs :

- ▶ **le recours gracieux** s'adresse à l'auteur-e de la décision, l'IA-DASEN ;
  - ▶ **le recours hiérarchique** s'adresse au recteur, à la rectrice ou au ministre.
- Le recours en contentieux est également possible devant le tribunal administratif. Il est à déposer dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

### LA FSU-SNUIPP SUR TOUS LES DOSSIERS

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

Afin d'être accompagné-e et représenté-e durant le recours mouvement, il convient de mandater la FSU-SNUipp auprès de l'administration.

### Médiation préalable

Avant de pouvoir faire appel à la justice, il faut désormais passer par la procédure de médiation préalable obligatoire (hors décision concernant la mobilité géographique). Par ailleurs, le délai de traitement peut être de plusieurs années !

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

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

- ▶ **en cas d'absence de mutation ;**
- ▶ **en cas de mutation sur un poste ou une zone non demandée.**

### INSTRUIRE TOUS LES RECOURS

La FSU-SNUipp revendique que les affectations obtenues sur un vœu obligatoire (vœux larges ou vœux groupe) puissent également relever d'un recours. Elle encourage et accompagne les personnels à déposer un recours si le premier vœu n'est pas obtenu. C'est le seul moyen de connaître le barème d'obtention du vœu en question et de vérifier une éventuelle erreur.

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

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

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

# Une FSU et une FSU-SNUipp représentatives de tou-ttes les personnels

## Les délégué-es de la FSU-SNUipp toujours aux côtés des personnels

NOS VALEURS:  
TRANSPARENCE,  
ÉQUITÉ,  
GESTION  
COLLECTIVE

À chaque moment de la carrière, les délégué-es du personnel, élu-es lors des élections professionnelles informent, écoutent et accompagnent. Elles et ils défendent les intérêts des personnels et ceux de l'école auprès de la DSDEN, du rectorat et du ministère en siégeant dans :

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

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

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

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

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

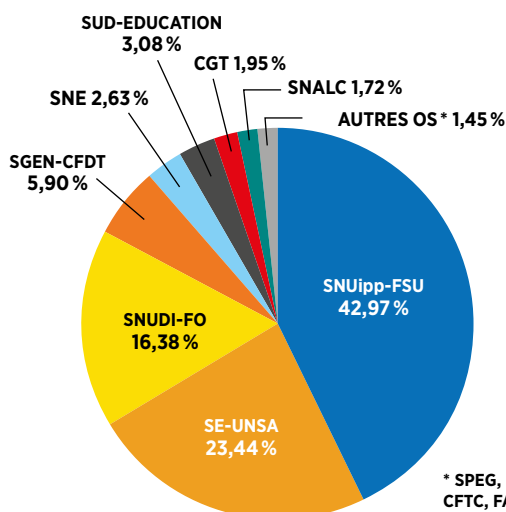
Les représentant-es des personnels siègent dans d'autres instances : le Conseil Départemental de l'Éducation Nationale (CDEN), les Comités d'Action Sociale, le conseil médical, les conseils de formation...

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

## Réforme des instances de la Fonction publique

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

Les enseignant-es consulté-es par la FSU-SNUipp au début de l'année 2022 disent à 96 % être attaché-es à des règles équitables et transparentes de gestion des personnels (mouvement, promotion...) étudiées en commission paritaire avec leurs représentant-es élu-es. Malgré la volonté du gouvernement de réduire leur place, les organisations syndicales continuent de jouer un rôle important par leur connaissance du terrain et leurs interventions pour la défense des personnels et du service public d'Éducation. Cette expertise reconnue et le maillage de proximité de la FSU-SNUipp permettent de continuer à défendre chaque situation dans un cadre collectif.



\* SPEG, STC, UDAS, CFTC, FAEN et CGC

## DROITS

# Le droit syndical

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

Ils et elles ont le droit :

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

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

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

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

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

## Réunions d'information syndicale (RIS)

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

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



## Stages syndicaux

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

## Droit de grève

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

## La déclaration individuelle d'intention de grève

Dans le 1<sup>er</sup> degré, tout-e enseignant-e devant élèves doit déclarer son intention de prendre part à une grève au moins quarante-huit heures au préalable (comprenant au moins un jour ouvré). La déclaration se fait par lettre ou mail envoyé via la messagerie électronique professionnelle. Si le nombre de déclarations dans une école est égal ou supérieur à 25% du nombre de classes, un service minimum d'accueil des élèves (SMA) est mis en place par la mairie.

**La FSU-SNUipp continue de revendiquer la fin des déclarations préalables et dénonce cette formalité qu'il considère comme une atteinte au droit de grève. Les droits syndicaux sont les mêmes pour les agent-es contractuel-les exerçant dans les écoles.**



**MA TO-DO LIST  
DE LA RENTREE :**

- LISTE DE CLASSE ✓
- CAHIER D'APPEL ✓
- COIN LECTURE ✓
- CARNETS DE LIAISON ✓
- CAHIERS DU JOUR ✓
- ~~PACTE ENSEIGNANT~~ **NON !!**



Adhérer pour  
l'année scolaire



**JE ME SYNDIQUE !**


**J'adhère au 1<sup>er</sup> syndicat de l'école publique**

**Pour défendre nos salaires** et nos conditions de travail

**Pour être accompagné-e** quand j'en ai besoin

**Pour soutenir un projet ambitieux** pour l'école et pour les élèves

**Parce qu'ensemble on est plus fortes !**

 66% du montant de la cotisation remboursés  
sous forme de déduction fiscale ou de crédit d'impôt.