

2024
2025

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 2024



Sommaire

PAGE 3

Édito

PAGES 4 ET 5

SALAIRES

Quelle est ma rémunération?

PAGES 6 ET 7

Quelles sont les indemnités? Qui les perçoit?

PAGE 8

Améliorer les salaires

PAGE 9

Bien lire sa fiche de paie

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

PAGE 14

PERSONNELS DES ÉCOLES

Accompagnant-es des élèves en situation de handicap (AESH)

PAGE 15

PE et PsyEN contractuels et contractuelles

PAGE 16

Directeurs et directrices d'école

PAGES 17 ET 18

DROITS

Droits des personnels: à faire vivre, à gagner

PAGE 19

Mobilité professionnelle et géographique

PAGE 20

Les recours

PAGE 21

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

PAGE 22

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

PAGE 23

Le droit syndical



Connaître ses droits, les défendre collectivement, en conquérant de nouveaux

Les coups portés au secteur public se multiplient. Au sein du ministère de l'Éducation nationale, les effets sont déjà bien visibles au quotidien: report de l'âge de départ à la retraite, refus d'autorisation d'exercer à temps partiel ou de s'absenter de plus en plus fréquents, mobilité et promotions opérées dans la plus grande opacité, hausse des emplois précaires...

Le maintien des projets de réforme du précédent gouvernement concernant les agentes et agents de la Fonction publique engendrerait de nouveaux reculs. Accroissement de la part du mérite dans les rémunérations et les carrières, remise en question du statut de fonctionnaire et recours accru au contrat iraient à rebours de l'amélioration attendue des conditions de travail.

Effectifs des classes trop élevés, inclusion sans moyens suffisants, remplacement non assurés, absence d'annonces de mesures salariales en 2024, encadrement des pratiques pédagogiques... ces réalités pèsent sur l'attractivité des métiers de l'enseignement et pénalisent l'École publique, ses personnels et ses élèves.

C'est pourquoi la FSU-SNUipp a agi pour alerter solennellement sur les difficultés d'exercice et la souffrance au travail des enseignant-es, des PsyEN et des AESH et pour obtenir des améliorations concrètes.

De meilleures conditions de travail, des moyens, du temps, des droits... autant de propositions de la FSU-SNUipp présentées dans ce guide pour une meilleure reconnaissance des personnels du premier degré à la hauteur de leur engagement pour les élèves et le service public d'éducation.

Mieux connaître individuellement ses droits, c'est être en capacité de se mobiliser et d'agir collectivement pour les faire respecter et en conquérir d'autres! Se syndiquer à la FSU-SNUipp, premier syndicat du primaire, c'est s'engager dans cette action collective.

Guilaine David, Blandine Turki, Nicolas Wallet,
co-secrétaires généraux de la FSU-SNUipp

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-e des écoles (PE) ou instituteur/institutrice), 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. Cette règle assure la transparence, l'égalité de traitement et garantit l'indépendance du fonctionnaire. Elle 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. Au traitement indiciaire s'ajoute une partie indemnitaire (voir page 16).

Ces tableaux donnent une valeur approchée du salaire, arrondie à l'euro. La partie indemnitaire correspond aux indemnités touchées par la majorité des collègues (prime d'attractivité dite « grenelle », ISAE)

La valeur du point d'indice depuis le 1^{er} juillet 2023 est de 4,92€ (brut).

Au 1^{er} juillet 2024

Professeur-e des écoles ou psychologue classe normale											
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	395	446	453	466	481	497	524	562	595	634	678
Net indiciaire Zone 3*	1515 €	1714 €	1741 €	1792 €	1851 €	1913 €	2019 €	2167 €	2296 €	2448 €	2620 €
Net ISAE + prime d'attractivité	333 €	333 €	415 €	408 €	387 €	360 €	288 €	210 €	210 €	182 €	182 €
Net Zone 3	1848 €	2108 €	2156 €	2200 €	2237 €	2273 €	2307 €	2377 €	2506 €	2630 €	2802 €

*Pour la zone de résidence 2 ajouter 1%, pour la zone 1 ajouter 3%

Professeur-e des écoles ou psychologue hors classe							
Échelon	1	2	3	4	5	6	7
Indice	595	629	673	720	768	811	826
Net indiciaire Zone 3*	2296 €	2429 €	2601 €	2784 €	2972 €	3140 €	3199 €
ISAE Net	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €
Net Zone 3	2478 €	2610 €	2782 €	2966 €	3154 €	3322 €	3380 €

Professeur-e des écoles ou psychologue classe exceptionnelle							
Échelon	1	2	3	4	5	5 + 1 an	5 + 2 ans
Indice	700	740	780	835	895	930	977
Net indiciaire Zone 3*	2706 €	2863 €	3019 €	3234 €	3468 €	3605 €	3789 €
ISAE Net	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €
Net Zone 3	2888 €	3044 €	3200 €	3415 €	3650 €	3787 €	3970 €

Instituteur et institutrice											
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	373	376	383	390	400	413	422	443	464	499	538
Net indiciaire Zone 3*	1437 €	1449 €	1476 €	1503 €	1542 €	1593 €	1628 €	1710 €	1792 €	1929 €	2082 €
ISAE Net	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €	182 €
Net Zone 3	1618 €	1630 €	1658 €	1685 €	1724 €	1775 €	1810 €	1892 €	1974 €	2111 €	2263 €

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

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Indice	371	375	380	385	395	405	415	425	435	445	455	
Temps complet	Salaire brut	1826 €	1846 €	1871 €	1895 €	1944 €	1994 €	2043 €	2092 €	2141 €	2191 €	2240 €
	Indemnité brut	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €	127 €
	Net zone 3	1566 €	1582 €	1602 €	1622 €	1661 €	1701 €	1740 €	1780 €	1819 €	1858 €	1897 €
A 62% (24 h par semaine)	Salaire brut	1132 €	1145 €	1160 €	1175 €	1205 €	1236 €	1267 €	1297 €	1327 €	1358 €	1389 €
	Indemnité brut	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €	79 €
	Net zone 3	971 €	982 €	994 €	1006 €	1030 €	1055 €	1079 €	1104 €	1128 €	1153 €	1177 €

► **Point** : 4,92 € brut

► **Cotisations** : 19,8 %

Les salaires en berne dans la Fonction publique

Grâce à l'action syndicale, le gouvernement a enfin consenti à une augmentation de la valeur du point d'indice (+3,5% en 2022 et 1,5% en 2023) et un ajout de 5 points à tous les échelons. Cependant, au vu de l'inflation et de la non-revalorisation subie pendant plus de 10 ans, ces mesures ne sont pas à la hauteur des enjeux. Le pouvoir d'achat des PE accuse un déficit cumulé de plus de 18% en moyenne par rapport à l'inflation depuis 2010. Ainsi, les milieux et fin de carrière accusent un manque à gagner de 200 à 500 euros nets par mois selon l'échelon.

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

Des inégalités femmes-hommes persistantes

Comme l'ensemble des métiers fortement féminisés, l'enseignement subit des rémunérations plus faibles que les autres professions similaires à qualification élevée. Au sein même du corps des PE, les inégalités salariales femmes-hommes persistent...

La féminisation croissante à l'entrée dans le métier fait mécaniquement baisser la moyenne des salaires. Au fil de la carrière, l'écart salarial entre femmes et hommes s'accroît nettement. Selon le ministère, la différence nette mensuelle passe de 156 € en début de carrière à 341 € en fin de carrière. Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent pénaliser les femmes : nature du poste occupé, poids de l'appréciation hiérarchique dans les promotions ou les nominations, 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. Dès à présent, l'ensemble des IA-DASEN doit strictement respecter la représentativité femmes/hommes imposée par le protocole national obtenu par la FSU et la FSU-SNUipp (voir page 11).

LES FACTEURS D'INÉGALITÉ

- **10,6% de femmes exercent à temps partiel** contre 3,2% d'hommes, ce qui pénalise le salaire des PE femmes de 9% par rapport à leurs homologues masculins.
- Les femmes touchent **25% de primes et indemnités en moins** que les hommes
- À temps de travail équivalent, les PE femmes ont **en moyenne un salaire net mensuel inférieur de 174 €** à celui des PE hommes.
- La pension des femmes est **en moyenne inférieure de 149 € brut** par mois par rapport aux hommes.

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. Les deux organisations revendiquent des moyens conséquents pour en finir avec les écarts salariaux.

Quelles sont les indemnités ? Qui les perçoit ?

Une partie de la rémunération est de plus en plus composée de diverses indemnités. Si elles peuvent répondre aux besoins immédiats d'augmentation du revenu, les indemnités, facteurs d'individualisation des salaires, restent des acquis fragiles susceptibles d'être remis en cause et sont peu prises en compte dans le calcul de la pension de retraite. 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 revalorisation des grilles indiciaires (voir page 5). Elle ne doit pas se faire par l'octroi d'indemnités dont certaines reconnaîtraient un soi-disant mérite.

VERSEMENT DES INDEMNITÉS EN CAS DE CONGÉ, TEMPS PARTIEL OU TEMPS INCOMPLET

Selon le type d'indemnité, le versement en cas de congé (maternité, paternité, adoption, congé maladie ordinaire, CLM, CLD...), temps partiel ou incomplet n'obéit pas aux mêmes règles.

Pour plus d'informations, prendre attache auprès de sa section départementale.

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 2 550 € brut annuels (au lieu de 1 200 €) soit + 96 € nets mensuels, depuis septembre 2023. Les personnels ne percevant pas l'ISAE bénéficient d'une majoration indemnitaire de 96 €.

Le Pacte

Une part variable de l'ISAE peut être versée en contrepartie de missions supplémentaires (accompagnement de la difficulté scolaire, dispositifs d'innovation pédagogique, stages de réussite...). Chaque mission est rémunérée 1 250 € brut annuels. Inefficace pour répondre à la difficulté scolaire, facteur d'une individualisation injuste des rémunérations, le « pacte » a également comme effet de fractionner les collectifs de travail et d'augmenter les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. La FSU-SNUipp appelle les personnels à ne pas entrer dans le pacte, impasse pédagogique et inacceptable « travailler plus pour gagner plus ».

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 € brut) versée en une seule fois à la fin de l'année scolaire. Elle est identique pour les personnels éligibles d'une même école (sauf AESH et AED).
- ▶ **Conseillers et conseillères pédagogiques :** 395 € (indemnité et NBI) + 96 €*.
- ▶ **Indemnité de fonction de maître formateur :** 160 €
- ▶ **Dans l'ASH :** pour l'ensemble des enseignant-es spécialisés-es (sauf ULIS école et PsyEN) : 70 € qui s'ajoutent aux autres indemnités :

- **Enseignant.e référent.e de scolarisation des élèves en situation de handicap (ERSEH) :** 208 € + 96 €*
Segpa / Erea / Ulis 2nd degré et médico-social : 147 €
- **Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) :** 278 € + 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 (recrutement par concours externe) à partir du 1^{er} janvier 2022. La FSU-SNUipp continue d'intervenir auprès du ministère pour un versement rétroactif au 1^{er} 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^{er} janvier. **Le montant de cette indemnité reste 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 PsyEN du 2^e au 9^e 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

classe normale PE et Psy EN	Prime annuelle brute	Ce qui représente par mois en net
1 ^{er} échelon	2130 €	151 €
2 ^e échelon	2980 €	212 €
3 ^e échelon	3370 €	240 €
4 ^e échelon	3180 €	226 €
5 ^e échelon	2880 €	205 €
6 ^e échelon	2500 €	178 €
7 ^e échelon	1500 €	107 €
8 et 9 ^e échelons	400 €	28 €

Pour les personnels contractuels (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 déclassé 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 personnels contractuels.

L'indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR)

Elle est versée aux titulaires remplaçants et remplaçantes (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 de la FSU-SNUipp 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 déplacement. 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 remplaçants et remplaçantes affectées à l'année ont droit à indemnisation de leurs frais de déplacement et de leurs frais de repas (17,50 € depuis le 1^{er} janvier 2020) si les conditions sont remplies.

Forfait mobilité durable

Nombre de jours de déplacements domicile/travail en mobilité douce (vélo, trottinette, co-voiturage...) :

- ▶ **entre 30 et 59 jours/an** = 100€
- ▶ **entre 60 et 99 jours/an** = 200€
- ▶ **au-delà de 100 jours/an** = 300€

Le nombre de jours est modulé selon la quotité de travail.

Titres d'abonnements en transports publics

Prise en charge à 75% des cartes et abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite. Elle est cumulable avec le forfait mobilité durable.

POUR UN DÉFRAIEMENT COMPLET !

La FSU-SNUipp demande que l'ensemble des personnels, contractuels ou titulaires, qui se déplacent 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.

Améliorer les salaires

Se mobiliser pour exiger une véritable revalorisation!

La FSU-SNUipp revendique :

- ▶ une **augmentation de 18 %** de la valeur du point d'indice (soit 89 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 !

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 n'ont pas une rémunération à la même hauteur que les autres cadres A. Ainsi en 2019, alors que le salaire net mensuel moyen des enseignant-es était de 2800 euros, celui des autres fonctionnaires de catégorie A était de 3766 euros (Rapport 2022 sur l'état de la Fonction publique).

La comparaison avec leurs homologues de l'UE est tout aussi insatisfaisante. Selon l'OCDE, après 15 ans d'exercice, en 2022, les enseignant-es du primaire étaient payé-es 22,8% 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.

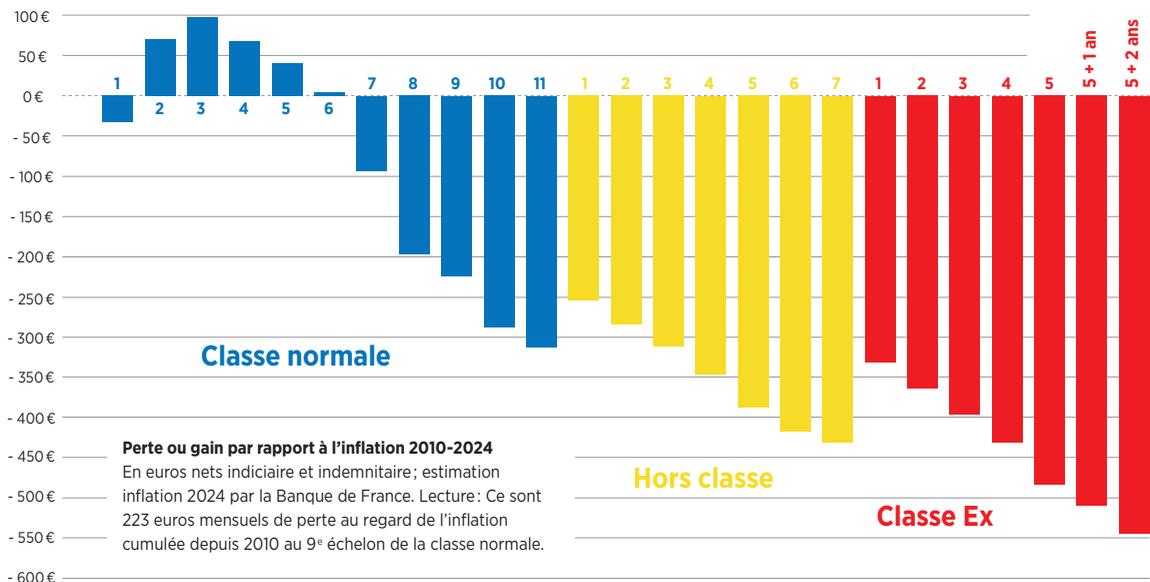
NON À L'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS

Stages de remise à niveau, pacte, part variable de l'indemnité en REP+, etc., les gouvernements successifs renforcent leur volonté d'accroître l'individualisation des rémunérations. Depuis la rentrée 2023, le « pacte enseignant » est venu ériger en système le « travailler plus pour gagner plus » dans l'Éducation nationale. L'augmentation de la part indemnitaire par rapport à la part indiciaire montre la volonté d'individualiser toujours plus les salaires. Plutôt que d'augmenter la valeur du point d'indice et de refondre la grille indiciaire, la revalorisation de l'entrée dans le métier a, par exemple, été effectuée par la création d'une indemnité (prime d'attractivité, dite « prime grenelle »). C'est également le cas pour l'augmentation des directeurs et directrices, réalisée via de l'indemnitaire et non de la bonification indiciaire.

À la rentrée 2023, la FSU-SNUipp a obtenu que le doublement de l'ISAE bénéficie à l'ensemble des enseignant-es, sans contrepartie.

DE PLUS EN PLUS D'INDEMNITÉS

En 10 ans, la part indemnitaire du salaire a augmenté au détriment du salaire indiciaire. En 2012, le salaire d'un PE à l'échelon 4 était à 100% indiciaire. Il inclut aujourd'hui 18% d'indemnités (prime d'attractivité + ISAE + équipement informatique).



SALAIRES

Bien lire sa fiche de paie

Traitement brut, salaire net

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

Concrètement...

Informations personnelles (A)

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

► **Indice**

► **Échelon**

► **Nombre d'enfants à charge**

ÉLÉMENTS	A PAYER	A DÉDUIRE	NET INFORMATION
101000 TRAITEMENT BRUT	3544,40		
101050 REVENUE FC		393,43	
102000 INDEMNITE DE RESIDENCE	35,44		
201883 IND. SUIJETION REP	144,90		
201914 I.S.A.E	212,50		
202206 IND. COMPENSATRICE CSG	31,35		
202354 PARTICIPATION A LA PSC	15,00		
202476 ISAE PART FONCTIONNELLE	138,89		
401201 C.S.G. NON DEDUCTIBLE		105,11	
401301 C.S.G. DEDUCTIBLE		263,95	
401501 C.R.D.S.		20,09	
403101 COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			186,08
403501 COT PAT PRAL DEPLAFONNEE			17,72
403801 COT SOLIDARITE AUTONOMIE			10,63
404001 COT PAT MALADIE DEPLAFON			343,81
404598 FORFAIT SOCIAL			1,20
411050 CONTRIB. PC			2632,78
411058 CONTRIBUTION ATZ			11,34
451000 REDUCTION COT. HEURES SUP.		-6,56	
501800 COT SAL. RAFF		26,52	
501180 COT PAT RAFF			70,89
554500 COT PAT VSE MOBILITE			32,42
604970 TRANSFERT PRIMES / POINTS			118,56
700678 M.G.E.N. - ADHERENT			
011100 NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU			3167,94
011200 HEURES SUPPL. EXO NETTES			129,61
011300 MONTANT NET SOCIAL			129,61
558000 IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 3,00%)		98,21	3271,90

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 (part fixe pour toutes et tous, part fonctionnelle pour le pacte), éducation prioritaire, direction, ASH, prime d'attractivité...

► **NBI (nouvelle bonification indiciaire) :** direction d'école, CPC, ULIS école, classe 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

► **RAFF** (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 adhésion.

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

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.

L'avancement, comment ça marche ?

Classe normale											
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice	395	446	453	466	481	497	524	562	595	634	678
Durée en 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	595	629	673	720	768	811	826
Durée en 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^e et 8^e échelons de la classe normale peuvent permettre une accélération d'avancement d'une année.

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 immédiatement à l'échelon supérieur.

Classe exceptionnelle						Cl. Ex. échelon spécial	
Échelon	1	2	3	4	5	5 + 1 an	5 + 2 ans
Indice	700	740	780	835	895	930	977
Durée en Années	2	2	2,5	3	1	1	-

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^e et 8^e 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.

Passage à la hors classe

Tous les PE après deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale sont promouvables à la hors classe (sauf Mayotte, à compter du 7^e échelon). Le nombre de promotions est déterminé chaque année par un taux. 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 :

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 femmes et hommes doivent être résorbées.

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

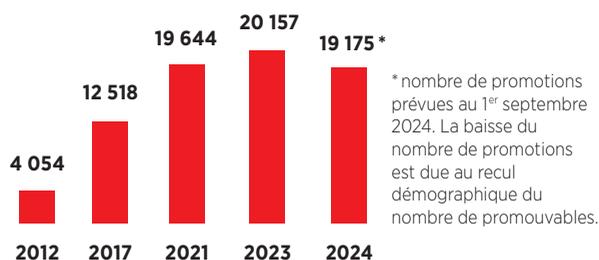
* Pour les psychologues de l'Éducation nationale

L'accès à la hors classe: taux en hausse

Le taux de promotion (part des personnels promus par rapport au nombre de promouvables), passé de 5,5% en 2017 à 22% en 2024 grâce aux interventions de la FSU-SNUipp, évoluera encore jusqu'à 23% en 2025. Cela signifie proportionnellement plus de promotions 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 grade unique. Dans l'immédiat, elle exige :

- ▶ un accès automatique à la hors classe 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 hors classe



Accès à la classe exceptionnelle, des évolutions

Depuis le 1^{er} septembre 2024, la classe exceptionnelle est accessible à compter du 5^e échelon de la hors classe. Comme pour la hors classe, le nombre de promotions est déterminé par un taux (29% en 2024) et l'établissement d'un tableau d'avancement. Les missions particulières ne sont plus un critère d'accès, ce qui correspondait à une revendication de la FSU-SNUipp depuis la création de la classe exceptionnelle.

Pour établir le tableau d'avancement, l'IEN émet un avis sur "la valeur professionnelle". Trois avis sont possibles : défavorable, favorable et très favorable. Les avis "très favorable" et "défavorable" doivent être motivés. Les avis "très favorable" sont pérennes sauf exception qui doit alors être motivée par l'IEN. Les PE sont informés de l'avis sans pouvoir effectuer de recours.

L'IA-DASEN recueille les avis et effectue le classement. A avis égal, les critères de départage sont les suivants :

- ▶ ancienneté dans le corps,
- ▶ ancienneté dans le grade,
- ▶ échelon,
- ▶ ancienneté dans l'échelon.

REFUSER L'ARBITRAIRE

La FSU-SNUipp dénonce un système de promotions qui installe le "mérite" et renforce l'arbitraire alors que la disparition des viviers devait permettre une amélioration des fins de carrière par l'ouverture de la classe exceptionnelle à toutes et tous.

La transformation de l'échelon spécial

Grâce aux interventions de la FSU-SNUipp, le contingentement a disparu pour l'échelon spécial. Le 1^{er} 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. Après cet échelon 5, l'avancement est automatique au bout d'un an, puis de deux ans. Ces évolutions ouvrent la possibilité pour toutes et tous d'atteindre l'indice terminal 977 en fin de carrière, une amélioration du salaire mais aussi de la pension.

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 sous condition d'exercice d'une activité professionnelle) est pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

La double carrière des PsyEN en détachement

Les PE en détachement 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

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^e échelon
- ▶ Entre 18 mois et 30 mois* dans le 8^e échelon
- ▶ Dans la seconde année* du 9^e 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 visite d'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.

Rendez-vous de carrière.

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^{er} au 15 septembre, notification de l'appréciation finale de l'IA-DASEN (jusqu'au 15 octobre, en cas de rendez-vous de carrière impossible l'année précédente).

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

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

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

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'analyses 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 des modifications demandées par l'enseignant-e. Le compte-rendu doit être communiqué à l'agent-e dans un délai maximum d'un mois. 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 être ni 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 hebdomadaires auxquelles s'ajoutent 108 heures annualisées qui se décomposent ainsi :

108 h annualisées	36 h	activités pédagogiques complémentaires (APC)
	48 h	travail en équipe, relations avec les parents, projets de scolarisation des élèves en situation de handicap
	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

À cela s'ajoutent des obligations formalisées par d'autres textes : la journée de pré-rentree, 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

Pour ces personnels, 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 en poste sur plusieurs écoles bénéficient, comme dans le second degré, d'un allègement de service d'une heure hebdomadaire d'enseignement au minimum, sous forme de demi-journées.

DU TEMPS!

Préparation, corrections, recherche documentaire, réunions informelles : la moitié des PE déclarent travailler au moins 43 heures par semaine de classe et 34 jours pendant les vacances, soit 2 jours par semaine, en totalité ou partiellement. 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'État). 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 18h + 3h, qui passe par la déconnexion du temps enseignant et du temps élève, la création de postes et un dispositif de PE 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 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. L'enseignement dans les écoles et établissements scolaires ne figure pas parmi les activités télétravaillables.

Contrat

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

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.

Salaires

La rémunération des AESH est comprise entre l'indice 371 et l'indice 455, soit, avec l'indemnité de fonction, entre 971€ et 1177€ brut pour 24 heures hebdomadaires. La progression est automatique tous les 3 ans.

Indemnité de résidence

Les AESH ont droit à l'indemnité de résidence selon la ville d'exercice :

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

Supplément familial de traitement (SFT)

Les AESH 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 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 !

Frais de déplacement

Les AESH peuvent également bénéficier de frais de déplacement entre leurs différents lieux de travail situés en dehors de leur résidence administrative ou familiale. De même, elles et ils peuvent prétendre à une prise en charge de 75% de l'abonnement à un transport public de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail et au forfait mobilité durable.

GAGNER UN VÉRITABLE STATUT !

À plusieurs reprises le ministère a usé d'arguments fallacieux pour refuser la création d'un corps d'AESH. L'accompagnement des élèves en situation de handicap est 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.

Temps de travail

98% des AESH sont employé-es à temps incomplet avec une quotité moyenne de travail de 63%. C'est l'une des raisons de la précarité de leur emploi.

Journées de fractionnement

Les AESH bénéficient de deux jours de congés supplémentaires, lorsqu'une partie des congés payés est placée en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

GARANTIR DES TEMPS COMPLETS !

À la rentrée 2024, l'accompagnement sur la pause méridienne est intégré au temps de travail des AESH. Pour le ministère, cette mesure permettrait d'aller vers un temps complet. Mais elle ne bénéficiera pas à l'ensemble des AESH. Le nombre d'heures ajoutées reste limité à 8h hebdomadaires, ce qui porte le temps de travail à 32h, soit 82% d'un temps complet.

La FSU-SNUipp exige la reconnaissance d'un temps de travail dérogatoire de 24 heures hebdomadaires comme un temps complet.

EN SAVOIR PLUS

La FSU-SNUipp met à disposition un guide pratique pour les AESH
▶ <https://bit.ly/48hefYL>



PERSONNELS DE L'ÉCOLE

PE et PsyEN contractuels et contractuelles

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

Conditions de diplôme

Il faut justifier d'une licence ou d'un diplôme équivalent (catégorie 1). De façon exceptionnelle, les PE non titulaires peuvent être recrutés 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 un contrat à durée déterminée (CDD). A l'issue de six années (sans interruption de plus de quatre mois entre deux CDD), il est requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).

Rémunération

Elle se fait dans un espace indiciaire de référence. Les PsyEN relèvent uniquement de la première catégorie.

► **Catégorie 1:** indice 367 min/indice 821 max

► **Catégorie 2:** indice 366 min/indice 620 max

La rémunération est révisée tous les trois 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 fonctionnaires notamment l'ISSR.

Obligations de service

Elles sont les mêmes que pour les titulaires.



Indemnité de fin de contrat

Les personnels recrutés depuis le 1^{er} 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 personnels recrutés 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 salariales rattrapées par la hausse de l'indice minimum de traitement de la Fonction publique, consécutive à celle du Smic.

PERSONNELS DE L'ÉCOLE

Directeurs et directrices d'école

La loi Rilhac et les missions supplémentaires attribuées aux directrices et directeurs d'école (pacte, évaluations d'école, décret harcèlement, sorties scolaires...), 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 ^{er} et 3 ^e trimestres, 1 jour mobilisable au 2 ^e 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 personnels chargés d'école (1 classe), les directeurs et les directrices sont désormais déchargés des 36 heures d'APC.

Quelles indemnités ?

Directeurs et directrices bénéficient de 8 points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de points de bonification indiciaire (BI). L'indemnité de sujétion spéciale (ISS) pour la direction se compose d'une part fixe et d'une part variable (voir tableau ci-dessous).

	Indemnité * Part fixe	Part variable	BI	NBI	Total mensuel brut
Classe unique	164,22 €	83,33 €	14,77 €	39,38 €	301,70 €
2 à 3 classes	164,22 €	83,33 €	78,76 €	39,38 €	365,69 €
4 classes	164,22 €	116,67 €	78,76 €	39,38 €	399,03 €
5 à 9 classes	164,22 €	116,67 €	147,68 €	39,38 €	467,95 €
10 classes et +	164,22 €	150 €	196,91 €	39,38 €	550,51 €

Au 1^{er} septembre 2024

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

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

RÉSISTER À L'ISOLEMENT

En déléguant les compétences de l'IA-DASEN aux directrices et directeurs, la loi Rilhac accroît leurs responsabilités et missions, avec le risque de les isoler davantage. Pour la FSU-SNUipp, leurs tâches premières doivent rester l'animation de l'équipe, le suivi des élèves, les relations avec les partenaires. Nul besoin d'autorité ou de hiérarchie supplémentaire mais de renforcement des collectifs de travail, ce qui nécessite formation et temps. Le conseil des maîtres et maîtresses doit être décisionnaire dans l'organisation des projets pédagogiques ou la répartition des moyens.

Quelques évolutions consécutives à la loi Rilhac :

- **Évaluation :** en plus des rendez-vous de carrière, les directeurs et directrices sont évaluées au bout de trois ans d'exercice puis tous les cinq ans. Cette évaluation spécifique les « éloigne » ainsi du corps des PE.
- **Formation :** trois jours de formation préalable à l'inscription sur la liste d'aptitude sont requis. Cette disposition peut être bloquante pour des adjoints ou adjointes selon leur situation (congés maternité ou maladie, etc.).
- **Accélération de carrière :** attribution de trois 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 adjoints ou adjointes.
- **Élections dématérialisées** des représentant-es des parents, sans aucun moyen de garantir l'effectivité et la sincérité du scrutin.

* Ce dispositif vient s'ajouter aux formations statutaires existantes : trois semaines avant la prise de fonction + deux semaines dans les six mois suivant l'affectation (dans les quatre mois pour les faisant-fonction) + trois jours à la fin de la première année.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE

- **Un plan pluriannuel de créations de postes** pour augmenter les temps de décharge ;
- **une 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 et à la complexification des missions de direction ;
- **la création d'une décharge d'école**, complémentaire à la décharge de direction, attribuée par le conseil des maîtres et maîtresses.

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 la personne conjointe, à un enfant à charge ou à une personne ascendante, 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. **Le temps partiel est une des conditions pour bénéficier de la retraite progressive (voir page 21).**

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 !

Les congés de maladie

Le certificat médical doit être envoyé à l'IEN 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 neuf mois suivants. Dans certaines situations, il est possible de demander un congé longue maladie ou un congé longue durée.

Protection sociale complémentaire (PSC)

Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'État a mis en place une participation de l'employeur à la PSC avec le versement d'un forfait mensuel de 15 € à chaque agent-e cotisant à une complémentaire santé. Actuellement, chaque agent-e choisit sa mutuelle pour bénéficier des garanties en santé (frais de santé) et prévoyance (indemnisation congés maladies, invalidité, décès, perte d'autonomie, dépendance).

À partir de 2026, dans des conditions non connues à ce jour, l'employeur financera :



► **à hauteur de 50 %** une mutuelle collective obligatoire couvrant les frais occasionnés par une maladie, une maternité ou tout accident non imputable au service,

► **à hauteur de 7 euros** par mois et par agent-e, une seconde mutuelle collective pour la prévoyance.

Des prestations complémentaires optionnelles, en santé et en prévoyance, seront proposées aux agent-es et à leurs ayant-droits. L'employeur apportera une participation financière aux garanties optionnelles facultatives en santé (50% du total, dans la limite de 5 euros).

100% SÉCU

Grâce à l'action syndicale, la prévoyance des actifs et actives sera améliorée, notamment pour les situations d'incapacité et d'invalidité (poursuite de carrière, prise en compte des indemnités...). Les personnels contractuels sont aussi concernés (droit à congés maladie à partir de quatre mois d'ancienneté au lieu de trois ans, par exemple).

En revanche, la FSU-SNUipp déplore le traitement des personnes retraitées : non participation de l'État, exclusion du volet prévoyance et à terme des frais de santé plus coûteux.

Pour la FSU-SNUipp, les garanties de santé et de prévoyance, dont la perte d'autonomie, doivent relever à 100% de la sécurité sociale pour toutes et tous, actifs et actives comme personnes retraitées, sans être externalisées au secteur privé.

© MILLERAND



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 également 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.

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^e 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 trois jours ouvrables 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. Quatre jours calendaires sont à prendre au moment de la naissance et 21 jours calendaires dans les six mois suivant la naissance (fractionnables en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune).
- ▶ **Congé parental** : d'un maximum de trois ans, il est accordé par période de deux à six 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.

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 vademecum 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...



Il existe dans chaque DSDEN un service d'assistance sociale qui peut être contacté directement, notamment pour obtenir une aide d'urgence, un prêt à taux zéro... Les 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.

Mobilité professionnelle et géographique

La 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 mois seulement, 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).
- ▶ **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) 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 de l'Éducation nationale (enseignant-e ou personnels de direction dans le 2nd degré, IEN ...), un autre ministère ou une autre Fonction publique (attaché-e d'administration...).
- ▶ **Disponibilité :** pour études, création ou reprise d'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.

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).

POUR UNE MOBILITÉ TRANSPARENTE ET CHOISIE

Les possibilités de mobilité doivent être élargies par la création des postes nécessaires aux besoins des écoles, la mise en place de règles prenant mieux en compte la réalité des territoires, l'application de critères justes et transparents, la suppression des postes à profil. Le mouvement POP ne fait qu'accroître les difficultés, qui s'aggravent d'année en année, à changer de département en augmentant l'opacité dans la gestion des opérations de mobilité.

Dans les discussions ou les contestations des décisions de la hiérarchie, la FSU-SNUipp, première organisation syndicale du primaire, conseille et accompagne les personnels. Ses représentant-es, implanté-es dans tous les départements, leur expliquent les démarches concernant l'exercice de leurs droits, les informent sur les échéances et les aident à la rédaction d'un éventuel recours.

DE L'INDIVIDUEL AU COLLECTIF

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.

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).

Le délai de traitement du recours 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 groupés) 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.

Les avis donnés dans le cadre de la promotion à la classe exceptionnelle n'entrent pas dans de ce type de recours (voir page « Promotions » page 12).

DROITS

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 personnes retraitées pauvres. Depuis 1987, les contre-réformes ont dégradé les droits : désindexation des pensions par rapport aux salaires et à l'inflation, instauration de la décote, allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 ans, recul de l'âge de départ à 64 ans, limitation des droits pour enfants.

Forcé de renoncer à sa réforme du système à points en 2019, le président de la République a imposé contre l'opinion publique et malgré de fortes mobilisations, une nouvelle réforme toujours guidée par l'adage « travailler plus longtemps pour sauver les retraites ». Même le Conseil d'Orientation des Retraites ne préconisait pas une réforme aussi régressive...

Une autre réforme, pour améliorer les droits est nécessaire et possible : retraite à 60 ans, amélioration des droits pour enfants, suppression de la décote... 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 (80 milliards d'euros par an) ou l'utilisation des fonds de réserve permettraient de résorber les déficits conjoncturels.

Quels sont mes droits?

Les éléments qui définissent les conditions d'un départ en retraite dépendent de la catégorie – active ou sédentaire, de la date de naissance et du déroulement de la vie active.

Les deux principales mesures de la réforme de 2023 qui ont impacté les retraites des enseignant-es du 1^{er} degré sont le recul de l'âge d'ouverture des droits de deux ans (62 à 64 ans pour la catégorie « sédentaire », de 57 à 59 ans pour la catégorie « active ») et l'allongement de la durée d'assurance requise à 43 annuités dès la génération 1965 pour la catégorie « sédentaire », 1970 pour la catégorie « active ».

EN SAVOIR PLUS

Pour plus d'informations sur la retraite, et en particulier la définition des catégories « sédentaire » ou « active »

► <https://nos-retraites.snuipp.fr/>



NOUVEAUTÉ : LA RETRAITE PROGRESSIVE

Bénéficier d'un aménagement de fin de carrière est redevenu possible sous certaines conditions :

- **Être à deux ans de l'âge d'ouverture des droits** pour la catégorie « sédentaire »
- **Avoir 150 trimestres d'assurance** tous régimes confondus
- **Avoir obtenu un temps partiel** (de droit ou sur autorisation)

Il s'agit d'une rémunération composée d'une fraction de salaire et d'une fraction de pension. Le temps partiel génère une perte de revenus et valide moins de trimestres pour le départ définitif en retraite.

Pour la FSU-SNUipp, ce dispositif n'est pas satisfaisant. Il ne constitue pas un droit à l'aménagement des fins de carrière pour toutes et tous, puisque soumis à l'obtention d'un temps partiel et à la validation d'un nombre important de trimestres. La FSU-SNUipp revendique un véritable aménagement de fin de carrière permettant une transition entre l'activité et la retraite.

DÉPART EN COURS D'ANNÉE, C'EST GAGNÉ!

Revendication historique de la FSU-SNUipp face à une injustice vis-à-vis des autres agent-es de la Fonction publique, les enseignant-es du 1^{er} degré peuvent désormais choisir leur date de départ à partir du jour où ils et elles ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits. La date de départ sera préférentiellement le 1^{er} jour d'un mois calendaire.

Quelles démarches?

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

Pour toute question ou besoin d'informations, contacter sa section départementale FSU-SNUipp ou consulter les règles de départ à la retraite sur nos-retraites.snuipp.fr et dans le guide « Retraites ».

Une FSU et une FSU-SNUipp représentatives des 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 sont convoquées en formation 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). Ils sont consultés sur les questions des moyens de l'école et de leur gestion : créations et suppressions de postes, effectifs, budgets, formation, recrutement de personnels contractuels... Les élu-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) ont remplacé 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 agentes et agents contractuels (AESH, AED, enseignant-es) et d'autres personnels (DACS...).

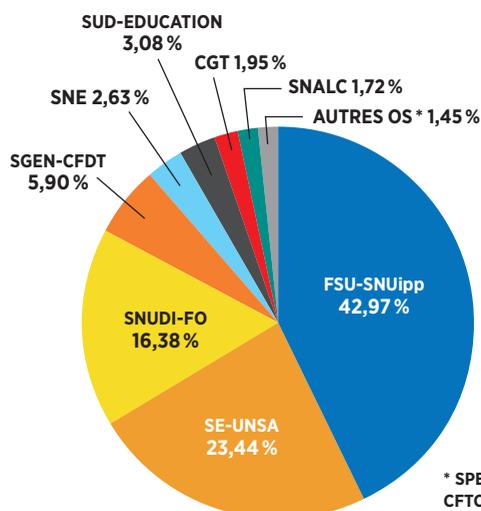
Les représentant-es des personnels siègent dans d'autres instances : le Conseil Départemental de l'Éducation Nationale (CDEN), les Comités d'Action Sociale, le conseil médical, les conseils de formation...

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.

Pour un dialogue social au service des personnels

Les enseignant-es consulté-es par la FSU-SNUipp en 2022 disent à 96 % être attaché-es à des règles équitables et transparentes de gestion des personnels et des moyens (mouvement, promotion, carte scolaire...). 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.

AGRÉGAT DES VOTES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAPD) DÉCEMBRE 2022



* 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 sous contrat, 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 quatre 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 (PE supplémentaires, PDMQDC) et plus de moyens pour la difficulté scolaire (RASSED) 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 trois 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 second 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'IA-DASEN 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 premier degré.

La déclaration individuelle d'intention de grève

Dans le primaire, chaque 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'elle considère comme une atteinte au droit de grève. Les droits syndicaux sont les mêmes pour l'ensemble des personnels enseignants du premier degré, y compris les agent-es sous contrat.



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

- LISTE DE CLASSE ✓
- CAHIER D'APPEL ✓
- COIN LECTURE ✓
- CARNETS DE LIAISON ✓
- ~~ÉVALUATIONS NATIONALES~~ **NON !!**



Adhérer pour
l'année scolaire



JE ME SYNDIQUE !

J'adhère au 1^{er} 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 fort-es !

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