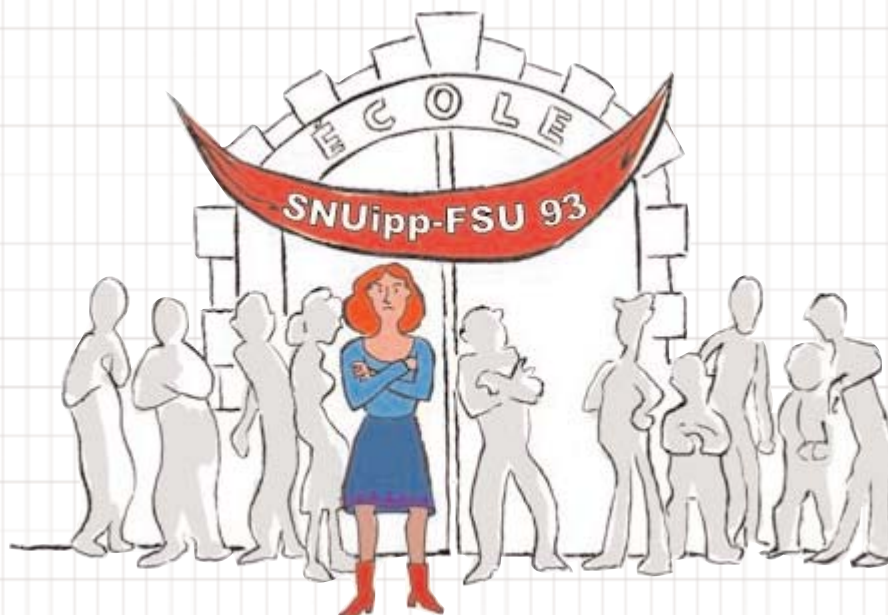


Notre priorité :
restaurer le collectif !

Action de rentrée :
vers la fin des APC



TOUS ENSEMBLE, nous sommes plus forts :
syndiquez-vous !

nous joindre :

Une information
à trouver ?
Un renseignement
à chercher ?

Visitez notre site :
<http://93.snuipp.fr>

... Yakakliké !!!



Permanences du SNUipp-FSU 93

Lundi, mardi,
jeudi, vendredi

de 11 h à 13 h

de 15 h à 17 h 15

Mercredi de 10 h à 12 h 30

«*débuts de carrière*»

Jeudi de 15 h à 17 h 15

Présence à l'ESPE

Lundi et jeudi
de 11 h 30 à 13 h

«*retraités*»

tous les lundis après-midi

«*EVS, CUI, AVS*»

Mardi de 15 h à 17 h 15

«*CHSCT*»

06.22.73.72.84

secretairechsct93@ac-creteil.fr

Utilisez votre code personnel
SNUipp 93

Syndiqués : votre code personnel
figure sur votre carte

Carte Syndicale
Nom-Prénom- Adresse
Code personnel
xxxxx

SOMMAIRE :

- p. 2 Nous joindre ; Sommaire.
- p. 3 Edito.
- p. 4 Correspondants des Sections Locales du SNUipp-FSU 93.
- p. 5 Quels moyens pour cette rentrée 2016 ?
- p. 6 Loi travail : intervention de Bernadette Groison au meeting du 6 juillet 2016.
- p. 7 Vers la fin des APC !
- p. 8 Rythmes scolaires : une nécessaire remise à plat.
- p. 9 Dispositif «PDMQDC».
- p. 10 à 12 Direction d'école : une fonction spécifique protégée par le collectif de travail !
REP+ : risque évident de paralysie ?
- p. 13 Ecran Publicitaire.
- p. 14 à 16 Plaidoyer pour les formateurs du 93.
Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels.
- p. 17 Indemnités/Heures supplémentaires/Primes.
Calendrier scolaire.
- p. 18 et 19 Prestations familiales et sociales.
- p. 20 Traitement et cotisations.
Les élus du SNUipp-FSU 93 à vos côtés toute l'année.
- p. 21 à 23 Salaires, carrière : où en sommes-nous ?
Association FSU culture 93.
- p. 24 Pour une véritable médecine de prévention.
- p. 25 à 27 Formation initiale.
- p. 28 et 29 L'évaluation en maternelle : nous aurons besoin de travailler en équipe !
- p. 30 L'école inclusive.
- p. 31 et 32 CUI-AESH-AED : NON à la précarité !
Communiqué du 24 juin 2016 : Les retraités poursuivent la mobilisation.
- p. 33 Futur-es retraité-es : ouverture des droits en 2017.
- p. 34 Ecran Publicitaire.
- p. 35 Prélèvement SEPA.
- p. 36 Bulletin d'adhésion.

Annexe : Mouvement Départemental 2016-2017 envoyé aux syndiqués.



01.48.96.36.11



01.48.96.36.80



SNUipp-FSU 93

Bourse Départementale du Travail
1 place de la Libération, 93016 Bobigny cedex
e.mail : snu93@snuipp.fr



Une priorité : restaurer le collectif !

*Toute l'équipe du SNUipp-FSU 93
salue le départ à la retraite de quatre
militant-es historiques :*

Maryse Dechâtres
*responsable du SNUipp à Saint-Ouen
élue déterminée à la CAPD depuis
de très longues années,*

François Chelers
*responsable du SNUipp à Drancy
trésorier et « Géo-Trouvetout » de
la FSU 93*

Christine Mordrelle
*militante du SNUipp à Bobigny
porte-drapeau infatigable du RASED*

Christian Coisman
*responsable du SNUipp à Bagnolet
militant tenace d'une école
émancipatrice*

*Tous nos remerciements pour
leurs années d'engagement
dans notre syndicalisme de lutte
et de transformation sociale !*

*Dernière nouvelle :
Notre camarade **Joël Couvé**,
membre du bureau départemental,
responsable SNUipp de Noisy-le-sec
et élu à la CAPD, prend son envol
pour un département plus ensoleillé.
Champagne ! et bon vent à toi, Joël.*

L'identité professionnelle des enseignants du 1^{er} degré repose sur le collectif de travail qu'ils-elles constituent. Dans une école qui va bien, le conseil des maîtres est un lieu actif d'élaboration collective, aussi bien pour les questions d'organisation de l'école que pour la nécessaire réflexion pédagogique.

Cette identité professionnelle a été profondément mise à mal. D'abord pendant la période 2007-2012 : durant ce quinquennat, l'école a subi tout à la fois, une suppression massive de postes et donc l'augmentation des effectifs dans les classes, la destruction des RASED, la suppression de la formation initiale et continue, et des programmes rétrogrades reposant sur une vision «mécaniste» des apprentissages... Dans le même temps, les «108h» de travail hors présence des élèves ont été annualisées, rendant de plus en plus difficile la concertation et le travail en équipe. Il faut se souvenir qu'avant la réforme Darcos, le ministre de l'époque, les équipes se réunissait sur le temps de classe, un samedi matin ou un mercredi matin sur trois, pendant trois heures. C'est cette inscription du travail d'équipe dans l'emploi du temps régulier des écoles qui a été supprimée.

Avec le quinquennat suivant, qui proclamait pourtant la «priorité au primaire», l'identité professionnelle du 1^{er} degré n'a pas été restaurée, bien au contraire : la réforme des rythmes scolaire est venue dégrader encore plus les conditions de travail des enseignants, au point que la concertation a fini par apparaître comme la «corvée en trop» aux yeux de nombreux enseignants.

Il est donc urgent de construire, avec toute la profession, les moyens de restaurer ce collectif.

Les quatre mois de mobilisation contre la Loi Travail, imposée par le 49.3 envers et contre toutes les volontés des salariés et de l'ensemble de la population, nous montrent que nous ne devons pas attendre du pouvoir politique ou de l'institution que nos besoins prioritaires soient spontanément écoutés.

Dans les réunions syndicales, dans les équipes, réfléchissons et élaborons les pistes de réponses. D'ores et déjà, le SNUipp-FSU propose l'action nationale «vers la fin des APC». Dans toutes les écoles, saisissons-nous de cette occasion de restaurer collectivement un fonctionnement plus satisfaisant de l'école, dans le respect des enseignants et des élèves.

Tou-tes ensemble, faisons en sorte que cette rentrée scolaire 2016 soit placée sous le signe de la reconquête de notre identité professionnelle. Très bonne rentrée à toutes et à tous !

**La secrétaire départementale du SNUipp-FSU 93,
Rachel Schneider**



AUBERVILLIERS	Fabienne GOUJU	Elém. H. de Balzac	01.48.11.35.15
	Amélie FEMMININO	Elém. P. Langevin	01.48.33.05.85
AULNAY SOUS BOIS	Grégory CHARTIER	Elém. Petits Ormes I	01.48.66.58.72
	Emilie GARCIA	Mat. J. Ferry	01.48.66.96.61
BAGNOLET	Régis PERRIER	Elém. J. Curie	01.49.93.60.10
BOBIGNY	Benjamin ARASSUS	Elém. J.J. Rousseau	01.48.31.00.04
	Stéphanie LIOTÉ	Mat. E. Vaillant	01.48.47.97.79
BONDY	Frédérique BLOT	Elém. R. Salengro	01.48.49.26.71
CLICHY sous BOIS LE RAINCY	Natacha PANIER	RASED P.V. Couturier, Clichy	01.43.30.47.80
	Isabelle RAVARY	Mat. J. Curie/Clichy	01.43.30.35.26
DRANCY	Agnès GUICHARD	RASED Timbaud/Dewerpe : 01.48.32.24.04 ou 01.48.31.34.72	
EPINAY SUR SEINE	Bruno POSSÉMÉ	Elém. L. Pasteur 1	01.48.21.41.10
	Brigitte POMMIER	CPC	01.41.68.20.07
GAGNY/VILLEMOMBLE	Sophie JENOT	Mat. Lamartine/Gagny	01.43.30.08.94
ILE SAINT DENIS	Marie-Hélène PLARD	Mat. S. Bellil	01.48.09.81.14
	Dominique COGNARD	Mat. P. Langevin	01.48.20.23.64
LA COURNEUVE	Maria VERDEGUEZ	Elém. Robespierre	01.49.34.06.61
	Didier BROCH	Mat. Rosenberg	01.48.36.48.36
LE BLANC MESNIL	Nadine ROUMILHAC	CASEH	01.48.96.36.11
LE BOURGET/DUGNY	Hakim BENBETKA	Mat. Saint Exupéry, Le Bourget	01.43.11.80.65
	Jany BARRAU	Elém. J. Jaurès, Le Bourget	01.48.37.01.71
LE PRE ST GERVAIS	Pascal LEON	Elém. J. Jaurès	01.48.45.96.66
LES LILAS	Pierre GAMBINI	Elém. P. Langevin	01.43.83.19.56
LIVRY GARGAN/PAVILLONS	Sylvie DEMETZ-BLONDEAU	Mat. B. Malon, Livry Gargan	01.43.30.02.89
MONTFERMEIL/COUBRON/VAUJOURS	Véronique BERMOND	Mat. J.B. Clément, Montfermeil	01.45.09.30.70
MONTREUIL	Chantal BELLIOU	Elém. Danton	01.48.70.61.76
	Ingrid FAUVIAU	Mat. J. Ferry	01.42.87.48.77
NEUILLY sur MARNE NEUILLY PLAISANCE GOURNAY sur MARNE	Dominique BRANIER	Mat. Arc en Ciel, Neuilly sur Marne	01.43.08.03.38
NOISY LE GRAND	Sylvie MONNIN	Mat. A. Dumas	01.45.92.91.94
	Valérie KOWNACKI	Mat. des Hauts Batons	01.43.03.43.50
NOISY LE SEC/ROSNY	Olivier SARRABEYROUSE	Mat. Bayard, Noisy le Sec	01.49.42.67.24
PANTIN	Sylvie DESMAELE	SNUipp 93	01.48.96.36.11
	Muriel SAGET	Mat. J. Lolive	01.49.15.40.57
PIERREFITTE/VILLETANEUSE PIERREFITTE	Caroline MARCHAND	Elém. R. Boivin Pierrefitte ou SNUipp 93 : 01.48.96.36.11	
	Eric BRICHOT	Elém. J. Jaurès, Pierrefitte : 01.72.09.36.49	
ROMAINVILLE	Alexandre BONNET	RASED	01.48.96.36.11
	Charlotte PAVEZ	Elém. M. Cachin	01.71.86.60.13
SAINT DENIS	SD1 : Laure FRANQUES	RASED	01.48.96.36.11
	SD2 : Valentin RIPP	Prim. Cosmonautes	01.83.72.21.70
	SD3 : Catherine DA SILVA	Elém. T. Amrouche	01.48.96.36.11
SAINT OUEN	Agnès CARRUELLE	Elém. J. Curie 2	01.40.11.37.18
SEVRAN	Laurence CANTOIA	Mat. V. Hugo	01.43.83.81.12
	Véronique SZCZEBARA	Elém. Cl. Bernard	01.43.83.90.81
STAINS	Virginie SAPIA	Mat. J. Jaurès	01.49.71.82.47
	Lilia BEN HAMOUDA	Mat. G. Moquet	01.49.71.40.61
TREMBLAY EN FRANCE	Eric ZURCHER	Elém. G. Politzer	01.48.61.03.53
	Thibaut MAINVILLE	Elém. J. Moulin	01.48.61.87.05
VILLEPINTE	Nathalie BOGNINI	Elém. J. Moulin	01.49.63.33.43
Section des RETRAITÉ-ES	Alain KASSARDJIAN/Monique MASSON : SNUipp 93 : 01.48.96.36.11 (lundi après-midi)		



Quels moyens pour cette rentrée 2016 dans les écoles de Seine-Saint-Denis ?

La mobilisation paie, on continue...

Après les années 2007-2012 de suppressions massives de postes, il nous a fallu nous mobiliser fortement pour obtenir, enfin, 4 ans après l'annonce de la priorité à la jeunesse et à l'école, une dotation en postes pour les écoles de Seine-Saint-Denis qui ne sous-estime pas les besoins ! 503 postes pour la rentrée 2016 dans les écoles maternelles et élémentaires : cette dotation est le fruit de nos luttes.

Nous l'apprécions, même si tous les problèmes sont bien loin d'être réglés. En effet, il est clair qu'il faudra des dotations comparables plusieurs années de suite pour donner vraiment à l'école les moyens de faire réussir tous nos élèves !

Où en sommes-nous pour cette rentrée de septembre 2016 ?

Le comité technique spécial départemental (CTSD) du 29 janvier 2016, puis le CTSD d'ajustement du 4 juillet, ont acté au total les créations de postes et les ouvertures de classes suivantes :

- 212 ouvertures et 77 fermetures de classes (solde : + 135 classes),
- les décharges de direction restent améliorées dans le 93 par rapport aux mesures nationales,
- 110 postes de remplaçants,
- 20 postes de BD REP+,
- 41 postes pour les décharges des formateurs,
- 114 « plus de maîtres que de classes »,
- 20 TPS,
- 7 UPE2A,
- 4 postes de CPC,
- 14 postes pour les enfants en situation de handicap,
- 16 postes de RASED.

Cependant, près de 20 écoles, qui se sont signalées auprès du SNUipp-FSU 93 comme étant au-dessus des seuils d'ouvertures de classes, n'ont pas eu la mesure demandée. **Cela signifie qu'au CTSD de septembre, il sera vraisemblablement nécessaire d'ouvrir des classes dans de nombreuses écoles, obligeant les équipes à se réorganiser complètement après la rentrée scolaire** : structure de classes, répartition des élèves, organisation matérielle, etc. Pour le SNUipp-FSU 93, c'est un très mauvais choix, la recherche d'économie de postes met des écoles en difficulté à chaque rentrée scolaire.

Le respect des seuils d'ouverture de classes en vigueur dans notre département depuis les luttes de 1998, est indispensable pour la stabilité des écoles, dans un département qui cumule toutes les difficultés. Si des « marges de respiration » existent dans certaines écoles, elles doivent être considérées comme le soutien concret de l'institution aux équipes du département. Ce sont nos mobilisations, avec les parents d'élèves, certains élus, et même les DDEN, qui les ont imposés années après années malgré la volonté de l'administration de ne les considérer que comme des « repères » fluctuants.

Pour le remplacement, 110 postes supplémentaires sont créés. Il est malheureusement probable que ces postes ne suffisent pas : en effet, en janvier et février 2016, ce sont au moins 400 classes qui se sont retrouvées chaque jour sans enseignant dans notre département. La vigilance et les mobilisations avec les parents d'élèves devront se poursuivre tout au long de l'année à venir pour continuer d'obtenir des postes pour le remplacement.

Enfin, le RASED reste le grand absent de cette carte scolaire : la Seine-Saint-Denis avait vu 190 postes supprimés entre 2007 et 2012, nous n'en retrouvons que... 16 !

Nos mobilisations nous ont permis d'obtenir 503 postes pour la rentrée 2016 pour les écoles maternelles et élémentaires de Seine-Saint-Denis. Nous allons continuer à construire les interventions et les luttes nécessaires pour que des dotations au moins comparables continuent d'être attribuées à notre département dans les années qui viennent. Effectifs, RASED, remplacement, dispositifs de l'éducation prioritaire, formation continue... un plan de développement pour le système éducatif en Seine-Saint-Denis reste indispensable !

Préparation du CTSD d'ajustements de septembre 2016 :

Dès la rentrée, nous invitons toutes les écoles qui auront des effectifs au-dessus des seuils en septembre, à demander un comptage de l'IEN, et à nous transmettre leurs chiffres avant le CTSD d'ajustement qui se tiendra dans les premiers jours de septembre. Des mobilisations seront sans doute nécessaires partout où les effectifs dépasseront les seuils d'ouvertures de classes. **N'hésitez pas à nous contacter pour toutes les situations qui posent problème.**

Rachel Schneider



Loi travail

«**Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement (...) fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales (...)**». L'exécutif a délibérément oublié l'article 1 du Code du travail qu'il vient de réformer contre vents et marées.

Pourtant, il ne peut pas y avoir d'évolution, de réforme, contre les salariés, les personnels et a fortiori contre la majorité des organisations syndicales et des citoyens.

C'est ce qu'expriment depuis maintenant plus de quatre mois des centaines et des centaines de milliers de salariés du privé, du public aussi, de jeunes, de retraités, de précaires ou de privés d'emplois. Déterminés et revendicatifs mais pacifiques quoi qu'en disent certains.

Du 9 mars au 6 juillet, nous avons su construire une mobilisation inédite, des actions d'ampleur, avec une unité syndicale exemplaire entre organisations syndicales et organisations de jeunesse.

Le gouvernement a décidé de passer sa loi par le recours à l'article 49-3 de la Constitution parce qu'après quatre mois de mobilisations massives, de multiples sondages montrant, sans relâche, une opinion défavorable à ce texte de loi Travail, une votation confirmant cette tendance à plus de 90 %, une absence de majorité parlementaire... il a dû faire le constat qu'il n'avait pas réussi à convaincre. Méthode inacceptable tout autant que pathétique !

Le soi disant combat entre les anciens, les immobilistes que nous serions, et les modernes, les autres, est une tartufferie.

La valeur d'une réforme n'est pas d'exister en tant que telle mais de répondre aux exigences du moment et d'être pour cela reconnue et acceptée par toutes et tous. Cela demande de l'écoute, de l'imagination, du temps, de la méthode et surtout d'accepter de travailler sur le fond des sujets en cherchant non pas ce qui divise, non pas ce qui, peut-être rapportera à quelques uns (toujours les mêmes), mais de chercher ce qui permet un bénéfice pour tous.

C'est pour cela que, ensemble, depuis des mois, nous avons demandé le retrait de ce texte et l'ouverture de discussions : pour obtenir de nouveaux droits.

Oui, nous avons toujours eu des propositions et celles et ceux qui ont voulu s'en donner la peine et qui en ont pris connaissance, qui plus est avec intérêt, le savent bien.

C'est le gouvernement qui a choisi la crise.

Il a préféré jouer la division des salariés, jouer le jeu trouble des amalgames et des approximations, des accusations, exacerber les clivages alors même que notre pays a tant besoin, dans un contexte tendu et difficile, de se donner des perspectives communes, de faire sens ensemble et particulièrement sur la question du travail, de se rassembler aussi.

Comment ce gouvernement a-t-il pu envisager que ces mesures régressives, sur un sujet aussi structurant pour la société que le travail, puissent passer sans difficulté alors qu'elles ne sont le fruit ni du débat ni de la négociation ?

Il a délibérément mis en échec le dialogue social qu'il prône pourtant depuis le début de ce quinquennat. Faut-il rappeler que lors de la première conférence sociale, François Hollande en appelait à un dialogue social «utile» ? De toute évidence cela laissera des traces.

Mais le gouvernement est loin d'en avoir terminé avec la loi Travail. Le syndicalisme non plus.

Un projet de loi contesté ne devient pas meilleur lorsqu'il prend force de loi. Et il reste toujours à en combattre les effets.



Et les questions restent entières : Comment assurer l'égalité entre les salariés ? Entre les femmes et les hommes ? Comment éviter le dumping social ? Quelle définition du dialogue social ? Quelles conditions pour développer des emplois stables et de qualité, pour lutter mieux contre le chômage et la précarité pour une société du plein emploi ? Comment répondre aux évolutions et aux besoins de notre société, aux défis de notre temps, qu'ils soient technologiques, culturels ou écologiques ? Comment développer davantage de formations de qualité, et qui permettent l'obtention de diplômes et qualifications, pour toutes et tous les salarié-es ? Comment garantir un service public de la formation et de l'emploi ? Comment travailler les mobilités choisies et les réorientations professionnelles en lien avec la formation pour sécuriser les parcours professionnels ?

Autant d'éléments qui se jouent aussi dès la formation initiale.

Car oui on ne peut pas penser le travail sans penser la formation et c'est bien aussi pour cela que les jeunes se sont mobilisés sur ce sujet, qu'ils ont porté fortement des exigences et obligé le gouvernement à les entendre.

Cela exige aussi d'être prêt à faire le bilan de ce que produit, ou ne produit pas, le pacte de responsabilité, l'absence de réelle réforme fiscale et l'austérité en termes de dégradations des conditions de vie. Car pour lutter contre les inégalités, pour aller vers une société plus juste, plus égalitaire et plus solidaire, pour développer réellement des emplois stables et durables, il faut aussi oser affronter la question du partage des richesses et de leur plus juste répartition.

Et la Fonction publique est aussi concernée par toutes ces questions. Nous connaissons trop les velléités de transposition de mesures régressives du privé au public et les mises en cause récurrentes par certains du statut de la Fonction publique et des services publics !

La FSU, comme chacun de nous, comme l'ensemble des organisations ici ce soir, est engagée depuis des mois pour faire valoir des droits facteurs de progrès social pour toutes et tous.

Parce que c'est indispensable pour les salariés, parce que c'est indispensable pour les jeunes car leur monde du travail de demain se dessine aujourd'hui, nous allons continuer à mobiliser pour porter nos exigences et nos propositions et nous allons partir à la conquête de nouveaux droits et de garanties protégeant les salariés, permettant les nécessaires évolutions du monde du travail, des droits du travail dignes de notre siècle : conditions de travail, qualité de vie au travail mais aussi en dehors du travail, médecine du travail, réduction du temps de travail, salaires, formation, droits syndicaux...

Nous travaillerons aussi en solidarité avec les organisations syndicales de la communauté européenne qui sont confrontées aux mêmes questions que nous sur la question du travail afin de contribuer au développement d'une Europe plus sociale et plus solidaire.

Oui, nous restons opposés à la loi travail et nous voulons que ce texte de loi soit abrogé, Oui d'autres alternatives sont possibles,

Et donc nous nous retrouvons dès la rentrée pour poursuivre notre juste combat et le gagner.

Vers la fin des APC !

Dès la pré-rentrée, ouvrez le débat dans votre équipe. Engagez-vous en cliquant sur le site national du SNUipp-FSU.

Tou-tes ensemble, préparons nous à gagner la fin des APC !

Il y a urgence. Nous avons besoin de moyens et de temps pour bien faire notre métier. La réforme des rythmes scolaires a fortement impacté le métier en dégradant les conditions et le temps de travail.

De plus, dans le 1^{er} degré, une enquête de la DEPP publiée en 2013 estime le temps de travail des enseignants à 44h07...

Exigeons ensemble des moyens, du temps et de la formation pour que soient possibles toutes les actions permettant la réussite de tous les élèves.

Commençons par gagner ensemble la fin des APC !

Les APC (Activités Pédagogiques Complémentaires) ont été instaurées en 2013 à la place des AP (Aides Personnalisées), mises en place en 2008 par le ministre Xavier Darcos. Ce qui avait servi de prétexte à la suppression de plus de 5000 postes de RASED. Poursuivant plusieurs objectifs (aide à la difficulté scolaire, aide au travail personnel, travail en lien avec le projet d'école), ces APC constituent une sorte d'OVNI dont le sens pédagogique et l'intérêt pour les élèves sont loin d'être évidents.

D'après une enquête réalisée en janvier 2016 pour le SNUipp-FSU par l'institut Harris Interactive, 81% des enseignants se déclarent insatisfaits des APC. Elles alourdissent la journée de classe sans efficacité pour les élèves. Elles s'ajoutent à une réforme des rythmes scolaires qui a fortement perturbé les conditions et le temps de travail des enseignants.

Lors du comité technique ministériel qui s'est tenu en juin 2016, le SNUipp-FSU a proposé la suppression des 36 heures d'APC, afin que

Il n'existe aucun lien mécanique entre nombre d'heures d'enseignement et réussite scolaire. Les enseignants du primaire enseignent en moyenne 756 heures dans les 28 pays de l'Union européenne. La France se distingue avec un temps d'enseignement beaucoup plus élevé : 900h annuelles (864h +36h d'APC). Or, la France se distingue également et malheureusement par une forte corrélation entre échec scolaire et origine sociale. À l'inverse, d'autres pays (notamment d'Europe du nord) présentent de bien meilleurs résultats avec un temps d'enseignement moindre. Bien évidemment, ces pays consacrent une part plus importante de leur PIB aux dépenses d'éducation, ont également des classes moins chargées et offrent de meilleurs salaires à leurs enseignants.

les enseignants se réapproprient du temps pour leur métier. Cependant le ministère, bien que reconnaissant la charge de travail des enseignants, a refusé cette proposition. C'est pourquoi le SNUipp-FSU a voté contre le nouveau décret sur les obligations de service.

Alors le SNUipp-FSU lance une action dès le mois de septembre 2016 :

- Dès les premiers jours de la rentrée, les collègues, les équipes, sont invités à s'engager auprès du SNUipp-FSU à ne plus mettre en œuvre les APC (ces engagements ne seront pas rendus publics). Pour s'inscrire dans cette action : voir le site du SNUipp-FSU national dès la rentrée.
- A partir de 35 000 engagements, le SNUipp-FSU informera la ministre, et nous mettrons ensemble en action la suppression des APC !



**C'est notre nombre qui donnera force à notre message.
C'est tous ensemble que nous gagnerons la fin des APC !**





Rythmes scolaires : une nécessaire remise à plat

La réforme des rythmes scolaires affichée comme devant répondre «à des objectifs pédagogiques pour permettre aux enfants de mieux apprendre à l'école» n'a pas fait la preuve de son efficacité sur la réussite scolaire.

Cette réforme a durablement modifié le fonctionnement des écoles en renforçant le pouvoir des collectivités territoriales (notamment par le biais des PEDT -projet éducatif de territoire-) ce qui en a fait une réforme incapable de compenser les inégalités entre territoires quand elle ne les a pas creusées.

Les conditions d'apprentissage ont été dégradées pour la majorité de nos élèves :

- Plus grande fatigue repérée, une fin de semaine moins propice aux apprentissages en maternelle et élémentaire.
- Une insécurité affective causée par la succession des différents temps encadrés par des personnels divers et dans des lieux mal identifiés.
- La mise en place des cinq matinées a profité aux apprentissages appelés fondamentaux (français, mathématiques) au détriment d'autres matières (arts, sciences et EPS notamment) pourtant essentielles dans la construction des apprentissages.

L'impact de cette réforme a été déterminant dans la dégradation des conditions de travail des enseignants :

- Le travail en équipe est mis à mal avec des réunions d'équipes et des animations pédagogiques reportées en fin de journée ou le mercredi après-midi.

- Un partage des salles de classes compliqué et du matériel utilisé à des fins autres que scolaires.
- Une dégradation des relations avec les municipalités et l'absence de soutien de la hiérarchie.

Pour toutes ces raisons, le SNUipp-FSU affirme que ce dossier n'est pas clos : nous exigeons l'abandon de la réforme et l'écriture d'un nouveau décret en y associant tous les professionnels concernés et en s'appuyant sur les expérimentations et recherches.

Un an après sa rédaction, le rapport de l'Inspection générale sur l'efficacité pédagogique de la réforme des rythmes scolaires a enfin été publié, sur la demande insistante du SNUipp-FSU.

Ce rapport confirme nos points d'alerte.

Les conclusions de ce rapport sont donc loin de donner raison au Premier ministre Manuel Valls, qui affirmait début mai : «Aujourd'hui, les enfants sont moins fatigués, plus disponibles pour les enseignements, c'est un acquis du quinquennat». Loin aussi de ceux de la ministre de l'Education, Najat Vallaud-Belkacem, qui assurait dès la fin 2014 : «Les enfants de CP qui ont bénéficié de la réforme des rythmes scolaires dès 2013 ont deux à trois semaines d'avance sur l'apprentissage de la lecture».

Benjamin Arassus

Une identité professionnelle à restaurer

L'identité professionnelle des enseignants du 1^{er} degré repose sur le collectif de travail qu'ils-elles constituent. Dans une école qui va bien, le conseil des maîtres est un lieu actif d'élaboration collective, aussi bien pour les questions d'organisation de l'école que pour la nécessaire réflexion pédagogique.

Il est urgent de construire, avec toute la profession, les moyens de restaurer ce collectif, mis à mal d'abord par l'annualisation des 108h (réforme Darcos), puis par la réforme des rythmes scolaires.

Dans les réunions syndicales, dans les équipes, réfléchissons et élaborons les pistes de réponses. D'ores et déjà, le SNUipp-FSU propose l'action nationale «vers la fin des APC». Dans toutes les écoles, saisissons-nous de cette occasion de restaurer collectivement notre identité professionnelle !



Dispositif «Plus De Maîtres Que De Classes» (PDMQDC) :

il faut faire confiance aux équipes !

Le «maître supplémentaire» est une revendication historique du SNUipp-FSU au niveau national. Pour mémoire, la mobilisation de plusieurs semaines en 1998 pour un «plan d'urgence pour la Seine-Saint-Denis» avait conduit à la création, dans notre département, de 42 postes de «maîtres supplémentaires». Si un tiers de ces postes avaient ensuite été supprimés pendant la période 2007-2012, notre département ne part cependant pas de rien, en terme d'expérience, pour développer les PDMQDC de la refondation !

Le dispositif PDMQDC est l'un des piliers de la «refondation de l'école». Selon la circulaire 2012-201 du 18 décembre 2012 il a pour objectif «de prévenir la difficulté scolaire, tout au long de la scolarité primaire, et d'y remédier si elle n'a pu être évitée. L'action sera prioritairement centrée sur l'acquisition des instruments fondamentaux de la connaissance (expression orale et écrite, mathématiques) et de la méthodologie du travail scolaire». La loi de refondation de l'école prévoit 7000 postes de «maître+» à l'échéance 2017.

C'est là l'un des deux problèmes posés maintenant aux équipes

Ces postes doivent-ils prioritairement se centrer sur la difficulté scolaire ? Ou être utilisés pour dynamiser le collectif de travail formé par les enseignants d'une école ? Pour le SNUipp-FSU, le PDMQDC doit d'abord être le levier de l'évolution de la professionnalité enseignante. Le PDMQDC offre l'occasion de créer une dynamique pédagogique dans les équipes, qui permet l'évolution des pratiques et l'innovation pédagogique. Ce qui bénéficiera finalement à tous les élèves, particulièrement aux élèves les plus en difficulté !

Le manque d'enseignants spécialisés de RASED, les effectifs trop importants dans les classes, feront que des collègues seront tentés de se centrer sur la prise en charge des élèves en difficulté... **Soyons ambitieux, ne nous**

Les postes de «Plus de maîtres que de classes» au CTSD de carte scolaire du 4 juillet 2016 :

Pour les «plus de maîtres que de classes», nous avons trouvé affligeant que le DASEN refuse l'attribution de quelques postes demandés par des équipes qui s'étaient projetées dans ce dispositif pour la prochaine rentrée, avec des collègues volontaires. En effet, si 3 ou 4 remplaçants de plus ou de moins ne changent pas beaucoup la situation du non-remplacement dans les 821 écoles du département, 1 poste de «maître supplémentaire» peut, par contre, transformer profondément la manière de travailler, particulièrement en REP+, ou encore dans une école de 19 classes en REP comme c'était le cas des écoles qui demandaient ces postes.

laissons pas submerger par le quotidien : faisons de ces PDMQDC d'abord et avant tout des occasions de progresser en tant que pédagogues.

Avec la création de 114 postes pour la rentrée de septembre 2016 dans notre département, qui s'ajoutent aux 44 postes déjà existants, de nombreuses écoles se voient attribuer une nouvelle ressource, qui favorise et valorise les «prises de risques pédagogiques», les échanges de procédés, l'expertise des enseignants et donc in fine le travail en équipe.

L'autre problème posé par la création de ces postes dans les écoles, c'est la manière dont ils vont être «pilotés»...

En toute logique le SNUipp-FSU revendique la liberté pour les équipes des écoles dans l'élaboration et la mise en œuvre du dispositif : co-interventions en classe ou prise d'un groupe d'élèves (si les locaux sont adaptés) ; gestion du volume horaire ; choix de privilégier la maîtrise de la langue ou les mathématiques ; etc.

Nous réclamons de la confiance, de la liberté, et non pas un contrôle a priori. Il faut partir des enseignants concepteurs et experts, capables de prendre des initiatives. Même si un accompagnement de l'institution est utile, de même que de la formation au travail en équipe, les équipes doivent avoir le temps et la «respiration» nécessaires pour que leur travail puisse s'élaborer, se développer au fur et à mesure. Comme le dit la chercheuse Valérie Lussi-Borer, pour que les enseignants s'emparent du dispositif, il faut laisser le temps aux équipes de faire jouer au maître supplémentaire son rôle de «pollinisateur d'activités», de «relais dans l'école». **C'est au bout de quelques temps de pratiques concrètes avec un «maître supp'» que les équipes sont en capacité d'élaborer des dispositifs innovants**, d'organiser les apprentissages et la vie des classes autrement. «On se permet de tester des dispositifs qu'on n'aurait pas osé mettre en œuvre tout seul», témoignent les collègues.

Le SNUipp-FSU 93 alerte donc les équipes : revendiquons de pouvoir tâtonner, tester, réessayer... avant de formaliser des projets qui seraient paralysants s'ils étaient trop «ficelés d'avance» ! Revendiquons le temps de développer, dans chaque école, la manière spécifique à chaque équipe d'utiliser ce poste de «maître +».

Le SNUipp-FSU 93 proposera une journée syndicale à tous les collègues engagés dans ce dispositif ou intéressés, dans le courant de l'année qui commence.

N'hésitez pas à nous contacter pour échanger en cas de difficulté avec l'administration !

Valentin Ripp



Direction d'école : une fonction spécifique, protégée par le collectif de travail !

1.3. Fonctionnement et direction de l'école

Plus que jamais il y a urgence à améliorer le fonctionnement pédagogique, éducatif et administratif de l'école ainsi que la reconnaissance et l'exercice de la fonction de direction.

(...)

Le SNUipp-FSU est opposé à un statut faisant des directeurs-trices des chefs d'établissement.

(...)

On ne peut séparer la question du fonctionnement et de la direction d'une école de la nécessité de la mise en place d'un collectif de travail. Le/la directeur-trice doit rester un-e enseignant-e parmi ses pairs. Le conseil des maîtres doit bénéficier d'une meilleure reconnaissance institutionnelle, et son rôle doit être reconnu et clarifié. Le SNUipp-FSU se prononce pour un renforcement de celui-ci. Dans le cadre d'un fonctionnement collégial et démocratique, le/la directeur-trice assure le rôle spécifique de coordination et d'animation de l'équipe.

Le SNUipp-FSU réaffirme la légitimité du conseil des maîtres à prendre les décisions d'équipe et de mise en œuvre des actions pédagogiques.

Le/la directeur-trice veille à l'application des décisions du conseil des maîtres-ses. (...) Dans le cadre des compétences du conseil des maîtres, les décisions prises doivent être souveraines, et ainsi former une protection du collectif de travail animé par le/la directeur-trice. (...)

Le renforcement des injonctions et du contrôle hiérarchique qui sont souvent injustifiés, les pressions et sollicitations en augmentation constante des collectivités territoriales, entraînent un empilement des tâches et détournent trop souvent les directeurs-trices de leurs fonctions de coordinateur-trice d'équipe et les adjoignent de leur fonction d'enseignant-e.

1.3.2. Direction d'école

Le dossier de la direction s'enlise malgré quelques évolutions issues des chantiers métiers.

Alors que les priorités pour toutes et tous étaient clairement le temps, la rémunération et l'allègement des tâches administratives qui éloignent du cœur du métier, le ministère n'a pas pris la mesure de l'urgence de la situation. (...)

1.3.2.1 Profilage, recrutement

Le SNUipp-FSU s'oppose au profilage des postes de direction. Tout-e enseignant-e qui le demande doit pouvoir accéder à un poste de direction et bénéficier d'une formation adéquate.

1.3.2.2. Simplification et allègement des tâches

La simplification tant attendue et promise par le gouvernement n'a pas vu le jour. Elle se limite trop souvent à des déclarations d'intention ou à des principes généraux. Il faut que le cœur de la fonction soit l'animation de l'équipe. Pour le SNUipp-FSU, les tâches administratives de direction doivent impérativement être allégées.

(...)

D'autre part, il est nécessaire de clarifier et de limiter la responsabilité des directeurs-trices. Les besoins de sécurité des écoles ne peuvent pas reposer sur leur seule responsabilité.

Le SNUipp-FSU, face aux multiples demandes de mises en œuvre, de consignes, de documents et d'exercices de sécurité, réclame un accompagnement.

Enfin, il est indispensable de créer partout des emplois statutaires d'aide à la direction et au fonctionnement de l'école et de permettre ainsi au/à la directeur-trice d'occuper sa mission première d'animation tout en assurant sereinement sa fonction d'enseignant-e.

1.3.2.3. Rémunération

(...) Le SNUipp-FSU revendique de tendre vers le haut pour la bonification indiciaire et l'indemnité de direction d'école pour les directeurs-trices d'école. Au-delà de la rémunération, le SNUipp-FSU engage une réflexion sur l'ensemble des modalités de prise en compte des spécificités des écoles.

1.3.2.4. Formation

Le chantier métier a permis d'acter la nécessité d'améliorer la formation des directeurs-trices mais les mesures restent bien insignifiantes. (...) La formation doit être en mesure d'apporter des connaissances et savoir-faire pédagogiques, administratifs et en matière de relations humaines et de coordination d'équipe. (...) Une formation continue de qualité sur le temps scolaire doit être régulièrement organisée pour toutes les directeurs-trices. Cette formation est indispensable pour prendre en compte les besoins et les spécificités de la fonction ainsi que l'évolution des missions et de la réglementation. Elle doit prendre en compte les attentes des directeurs-trices et faire une place à l'échange entre pairs.

1.3.2.5. Décharges

Malgré les récentes améliorations, le temps de décharge reste largement insuffisant. Au regard de la charge de travail qui doit être allégée, le SNUipp-FSU exige une augmentation conséquente des décharges (...) Les classes et dispositifs spécifiques implantés dans les écoles doivent donner lieu à un temps supplémentaire de décharge (ULIS, UPE2A...) pour les directeurs-trices.

Extraits des textes
votés au 10^{ème} congrès
du SNUipp-FSU
(Rodez, juin 2016)



En Seine-Saint-Denis, le groupe de travail sur le protocole de simplification des tâches administratives des directions d'école s'est réuni pour la troisième fois en juin pour l'année 2015/2016.

Les demandes et les propositions du SNUipp-FSU 93 d'un espace dédié à la direction d'école, d'outils d'aide à la gestion des situations d'urgence, d'aide à la scolarisation des enfants hautement perturbants, en besoins de formation ont été écoutées. La DSDEN devrait apporter des réponses concrètes dès la rentrée 2016 avec notamment la création d'un «Espace métier» sur le site de la DSDEN dont un réservé aux directions d'école. Cet espace regrouperait l'ensemble des documents, circulaires, applications et liens nécessaires à la gestion quotidienne de l'école mais aussi en situation de crise.

Néanmoins, d'autres demandes ou propositions du SNUipp-FSU 93 n'ont pas encore été entendues, nous continuerons de les porter lors des prochains groupes de

travail et dans toutes les instances où nous représentons les collègues.

Les tensions qui s'exercent sur les directions d'école dans le 93 sont pour une grande part liées à la pénurie de personnel enseignant ou non. Le SNUipp-FSU 93 demande un bilan et la réorganisation du pôle RRF, il est en effet insupportable de ne pas avoir de réponse à donner aux parents sur le remplacement d'un-e collègue absent-e. Cette situation qui se renouvelle trop souvent dans l'année, provoque la dégradation du climat scolaire. Le SNUipp-FSU 93 continue tant au niveau départemental que national de demander le recrutement de personnels d'aide à la direction d'école pour toutes les écoles. Enfin, le SNUipp-FSU 93 insiste sur la nécessité de clarifier les responsabilités des directions d'écoles sur différentes questions : ELCO, locaux, passation des responsabilités avec les services périscolaires et l'ensemble des documents de gestion de la sécurité (PPMS, DUER, ...).

Dans le 93, le protocole de simplification des tâches administratives comporte 4 axes :

- un guide d'aide à la scolarisation des enfants hautement perturbants (octobre/novembre 2016)
- la circulaire d'aide à la gestion des situations d'urgence (décembre 2015)
- une formation initiale et continue
- l'«Espace métier» des directions d'école (rentrée 2016).

Le SNUipp-FSU 93 continuera de réunir régulièrement les enseignants chargés de la direction d'école pour construire avec elles-eux les revendications à porter auprès du DASEN afin d'améliorer leurs conditions de travail et donc d'améliorer le fonctionnement de l'école.

Catherine Da Silva



REP + : Risque Evident de Paralysie ?

Dans notre département, 206 écoles sont classées en REP+ sur 821 écoles, 2011 collègues (sans compter les collègues RASED et les PQMDQC) exercent dans ces écoles.

95 collègues Brigades Départementales REP+ (BD-REP+) sont répartis sur 5 zones d'intervention. Chaque REP+ est piloté par l'IEN en ce qui concerne la formation spécifique REP+.

Il est donc à noter que dans notre département la mise en place de l'éducation prioritaire va demander un maximum de moyens à mettre en œuvre pour répondre aux objectifs de la refondation de l'éducation prioritaire.

Après une phase de préfiguration en 2014, la refondation de l'éducation prioritaire est entrée en vigueur à la rentrée 2015 sur l'ensemble des réseaux REP et REP+. Pour mémoire, six priorités ont été choisies par la ministre pour les réseaux d'éducation prioritaire.

- Garantir l'acquisition du «Lire, Ecrire, Parler» et ensei-

gner plus explicitement les compétences que l'école requiert pour assurer la maîtrise du socle commun

- Conforter une école bienveillante et exigeante
- Mettre en place une école qui coopère utilement avec les parents et les partenaires pour la réussite scolaire
- Favoriser le travail collectif de l'équipe éducative
- Accueillir, accompagner, soutenir et former les personnels
- Renforcer le pilotage et l'animation des réseaux

A première vue, l'ambition est partagée, mais la réalisation l'est-elle autant ?

En ce qui concerne les moyens, outre la reconnaissance indemnitaire de l'engagement des collègues en REP ou REP+, de quels moyens ont-ils disposé pour faire aboutir les six objectifs ?

.../...



Du point de vue des moyens évidents de cette refondation, il y a bien entendu deux éléments clés : les postes de **Plus De Maîtres Que De Classes** et les classes de **Toute Petite Section**.

Au SNUipp, nous partageons l'idée que l'implantation de tels dispositifs dans une école est l'occasion de réinterroger les pratiques collectives et de travailler autour d'un projet d'école générateur de plus de partage pédagogique, de co-intervention, de dédoublement de classe et de projets originaux qui créent une dynamique dans l'école. Nous pouvons dire que partout où ces postes ont été implantés les équipes sont parvenues, autour du projet qu'elles avaient élaboré, à générer des réflexions pédagogiques nouvelles. Néanmoins, et même pour la rentrée à venir, toutes les équipes porteuses de projet n'ont pas encore obtenu la création d'un poste de PDMQDC ou la création d'une classe de TPS. Aucune école maternelle n'a obtenu de poste de PDMQDC malgré leur projet. Les textes n'excluent pas cette possibilité, et pourtant, à ce jour, aucune création de poste pour les maternelles. Espérons qu'à terme la dotation évolue encore positivement et permette de générer les mêmes dynamiques pour les cycles 1 et pour que les «grosses» écoles élémentaires puissent bénéficier d'un deuxième poste de PDMQDC, notamment pour le cycle 3.

Innovation importante de la refondation, l'allègement de service avec la mise en place des **formations REP+**. Il est nécessaire de faire le bilan d'une année avec des avis très divergents en fonction des réseaux et des écoles. Les positionnements sont très différents car les organisations varient d'un réseau à l'autre en fonction des demandes des écoles, des besoins de concertation des équipes, des formations proposées, sans compter les deux périodes où les BD-REP+ ont été réquisitionnées pour palier au manque de remplaçants du département.

Au final, aucun collègue concerné n'a eu les neuf jours prévus d'allègement dans l'année qui devaient leur permettre de se former, se concerter, créer des projets pour faire fonctionner la logique du réseau d'éducation prioritaire.

Quand la formation a été mise en place, si quelques unes d'entre elles ont été de qualité, d'autres ont été vécues comme des animations pédagogiques «simples». Cela pose alors la question de l'adéquation entre la proposition de formation et le lien avec le public accueilli et les profils des personnels.

En effet, peut-on participer aux mêmes formations quelque soit l'expérience dans le métier ? Ne doit-on pas commencer par des formations relatives à la sociologie des quartiers concernés pour une meilleure connaissance de nos élèves quand nous savons que beaucoup de jeunes collègues démarrent leurs carrières ? Comment réussir à faire vivre les échanges inter-cycle et inter-établissement pour qu'ils participent à une dynamique de réseau ? Comment apporter de nouvelles connaissances théoriques à nos collègues et les mettre en lien avec des laboratoires de recherche afin de faire évoluer leurs pratiques ?

Pour une véritable formation REP + dans le département, le SNUipp-FSU 93 revendique, (après avoir réuni des collègues de tous les réseaux du département) :

- des créations de postes de formateurs REP+,
- le respect des 9 jours par an prévus par le décret, pour tous les collègues des réseaux y compris par exemple les collègues des RASED,
- des stages «massés» à privilégier en terme d'organisation,
- des formations spécifiques de type approche sociologique du public (élèves, familles, quartier),
- des formations spécifiques qui se distinguent des animations pédagogiques traditionnelles ; recherches-actions ?
- des formations avec toute l'équipe autour du PDMQDC.

Lors du conseil de formation, Canopé (ex-CNDP 93) a émis le souhait de participer à la construction de l'offre de formation en étant ressources pour, par exemple, la réflexion sur l'approche sociologique.



Mandat du SNUipp-FSU pour une véritable politique de l'éducation prioritaire :

- la réunion sous un label unique de tous les territoires relevant de cette politique. A l'intérieur de ce label, les moyens supplémentaires doivent être renforcés pour répondre à des difficultés scolaires et sociales plus fortes encore
- des postes dédiés en nombre suffisant pour le remplacement d'au minimum tout-es les collègues d'une école ou d'un cycle du réseau dans le cadre de l'allègement de service, afin de ne pas avoir à recourir au système de compensation imposé. Pour stabiliser et favoriser le travail avec les élèves, le travail en équipe et la relation aux parents, les enseignant-es remplaçant-es doivent être les mêmes tout au long de l'année. Ces postes, pour être attractifs, doivent bénéficier de l'allègement de service, renforcé par la nécessité de concertation avec les collègues en charge des classes. Ces personnels doivent être remplacés comme les autres
- le renforcement du travail en équipe avec du temps spécifique, la possibilité de travailler sur des projets initiés et portés par les équipes, le renforcement des liaisons entre les différents niveaux d'enseignement, dans le respect de la liberté pédagogique
- un abaissement significatif des effectifs (20 élèves par classe, 15 en PS et TPS)
- la généralisation du « plus de maîtres que de classes », à la libre disposition des équipes, dans chaque école sur la base de 3 enseignant-es pour 2 classes, y compris en maternelle
- la scolarisation des moins de trois ans, dans de bonnes conditions partout où les parents en font la demande
- des RASED complets, formés et présents dans chaque groupe scolaire
- l'attribution de postes d'assistant-es sociales et d'infirmier-es pour chaque école, d'un poste de médecin scolaire par réseau
- une véritable formation continue pour les équipes et une formation aux spécificités de l'éducation prioritaire dans la formation initiale ne se limitant pas à de l'autoformation
- un véritable accueil des nouveaux-velles arrivant-es en REP en dégageant du temps dans les équipes et en mettant en place une formation spécifique
- d'autres mesures peuvent être mises en place pour mieux prendre en compte ses spécificités :
 - favoriser l'implantation de postes de PEMF et les écoles d'application.
 - augmenter le nombre de CPC dans les circonscriptions ayant des écoles en REP et REP+. Les quotités de décharge de direction en REP et REP+ sont à réévaluer à la hausse afin de répondre au mieux à la spécificité de ces territoires.
 - déployer systématiquement de l'action de recherche dans les REP en lien avec les ESPE.
 - développer des partenariats pluri-professionnels et avec les parents.

Alors aucun doute pour nous, pour faire fonctionner l'éducation prioritaire, il faut un investissement massif, afin de sortir de la paralysie sociale et des constats décourageants !

Didier Broch

Plaidoyer pour les formateurs du 93

Etre formateur dans ce département deviendrait-il une mission qui perd tout son sens ?

A l'heure où le ministère reconnaît à sa juste valeur la fonction de formateur tuteur par la rénovation du CAFIPEMF et par la création de cet examen dans le second degré, le DASEN 93 en a décidé autrement dans ce département.

Déjà la rectrice a engagé une véritable attaque envers les formateurs en supprimant cette année la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école d'application : plus aucun PEMF (maître formateur) ne pourra devenir directeur d'école d'application dans notre académie. Les écoles d'application ne peuvent ainsi que disparaître progressivement.

Cette décision est pour nous incohérente dans une académie où nous formons le plus grand nombre de futurs enseignants de France.

Même si nous convenons que la définition de l'école d'application devait évoluer, aucun dialogue n'a été engagé pour rechercher les évolutions nécessaires et la simple disparition des écoles d'application et des DEA a commencé brutalement.

En même temps, les PEMF et les aspirants PEMF sont eux aussi dévalorisés :

A la rentrée 2016, des enseignants non titulaires du CAFIPEMF vont assurer le suivi et le tutorat des étudiants fonctionnaires stagiaires du 93.

Le DASEN a fait le choix de proposer aux MAT et aux directeurs déchargés à 66% mais non titulaire du CAFIPEMF d'assurer des suivis d'EFS (étudiants fonctionnaires stagiaires) en échange d'un complément de décharge de 25% ou de 33%.

Contrairement aux demandes du SNUipp-FSU 93, les directeurs-trices déchargés à 100%, titulaires du CAFIPEMF ou admissibles CAFIPEMF, n'ont pas eu de réponse positive du DASEN lorsqu'ils étaient volontaires pour suivre des EFS l'an prochain. **Ce choix de recourir à des collègues non formateurs, alors que des collègues formateurs volontaires sont écartés, est incompréhensible et inacceptable.**

Les PEMF sont appelés à intervenir sur plusieurs axes concernant la formation :

- Suivi et tutorat d'EFS
- Intervention à l'ESPE
- Intervention en circonscription
- Accueil et accompagnement des EFS en difficulté
- Accueil d'ateliers d'observation et d'analyse de pratiques.

N'aurait-il pas été judicieux de prioriser le travail des PEMF sur le suivi et le tutorat d'EFS, en leur attribuant un nombre supérieur d'EFS avec 5 visites comme il est envisagé pour l'an prochain, plutôt que de diluer leurs

actions et de les utiliser à palier le manque de Professeurs d'ESPE ?

Mais ce choix n'a pas été négocié, même si le SNUipp-FSU 93 s'est exprimé très fortement au conseil de formation qui s'est tenu le 27 mai 2016. Et au 5 juillet 2016, aucune information officielle n'a encore été donnée aux PEMF par l'institution sur l'organisation de la formation pour l'année 2016/2017.

La situation des PEMF est de plus en plus tendue : alors qu'ils sont bien seuls à assurer la formation et le suivi des EFS, qu'ils passent beaucoup de temps pour former, y compris à distance (téléphone, messages, visites supplémentaires, regroupements, comptes rendus...), ils apprennent que des MAT (maîtres d'accueil temporaire) et directeurs seront déchargés pour assurer des suivis d'EFS : c'est un véritable sentiment d'abandon qui a pu les envahir. Beaucoup de PEMF se sentent «maltraités», non reconnus dans leurs compétences professionnelles par leur administration : quelle valeur représente le CAFIPEMF ? Comment justifier l'inscription dans l'obtention au CAFIPEMF pour des jeunes collègues ? C'est pourtant un enjeu majeur : notre département doit voir un nombre important d'enseignants se préparer au CAFIPEMF pour faire face au besoin en formation que nous connaissons.

Le SNUipp-FSU 93 dénonce cette façon de faire face aux nombres important d'EFS à former, et regrette que la mise en place d'un concours supplémentaire pour l'académie de Créteil, certes indispensable, n'ait pas été associée à l'augmentation du potentiel de formation suffisamment en amont. C'est pourtant ce que nous avons revendiqué auprès de la ministre avant même les «9 mesures pour les écoles de Seine-Saint-Denis» du 19 novembre 2014 !

Au cours de cette année qui commence, le SNUipp-FSU 93 soutiendra et accompagnera les PEMF qui s'interrogeront sur certaines de leurs missions :

- Formation des MAT et directeurs non PEMF pour les 1ères visites d'EFS
- Suivi d'EFS très éloignés géographiquement
- Suivi de contractuels et de T1...

Le SNUipp-FSU 93 continuera également d'exiger l'ISAE complète pour tous les PEMF et CPC : ils travaillent tous à 100%.



Enfin, suite à l'audience obtenue auprès de la Rectrice par les trois SNUipp-FSU 77, 93 et 94, nous avons décidé d'organiser rapidement une journée académique de réflexion sur l'évolution des écoles d'application, et sur les modalités de travail des formateurs du 1^{er} degré. Comment créer de nouvelles modalités de travail en réseau ? Comment valoriser cette richesse et cette spécificité du 1^{er} degré

que représentent les formateurs titulaires du CAFIPEMF ? Comment mieux associer les formateurs du 1^{er} degré à la conception et à l'élaboration de la formation initiale dans le cadre des ESPE ? Une information sera envoyée à tous les PEMF et DEA de l'académie dès que la date de cette journée sera fixée.

Sylvie Demetz-Blondeau



Des droits à réaffirmer et à conquérir pour les personnels

Depuis la rentrée 2015, le SNUipp-FSU s'est engagé dans une campagne au croisement de trois revendications au cœur des préoccupations des enseignant-es : hausse des salaires, baisse du temps de travail et moyens ambitieux pour transformer l'école.

La souffrance au travail n'épargne pas les enseignant-es confrontés au management et à la perte du sens du métier. La charge de travail s'alourdit et les missions se complexifient. Le temps de travail dépasse les 44 heures hebdomadaires. Le cadre des 108 heures annuelles explose et donne lieu à de multiples contrôles tatillons de la hiérarchie (voir page 7 l'action nationale : «vers la fin des APC»).

Des élu-es du SNUipp-FSU 93 à vos côtés tout au long de l'année

Les élu-es du personnel siègent à la CAPD (commission administrative paritaire départementale), qui réunit les 10 représentants élu-es par la profession et 10 représentants de l'administration. Aux dernières élections professionnelles 2014, le SNUipp-FSU a confirmé sa première place, au niveau départemental (5 sièges sur 10, 5 titulaires et 5 suppléants) comme au niveau national (6 sièges sur 10).

Faire respecter et améliorer les droits des personnels sont une urgence tant en terme de mobilité au sens large que d'octroi de temps partiels.

Temps partiel

La mise en œuvre du temps partiel s'est complexifiée du fait de la mise en place des nouveaux rythmes à l'école. Les restrictions et les abus de droits sont de plus en plus fréquents : refus selon la nature du poste ou la fonction, rejet de certaines quotités, notamment le 80%, voire refus des temps partiels sur autorisation de façon quasi systématique... Dans une profession en grande partie féminine, les inégalités hommes femmes ne peuvent alors que s'accroître. **Le SNUipp-FSU exige que tous les enseignant-es puissent travailler à temps partiel sur une quotité choisie quelle que soit leur fonction.** Dans quelques départements, le SNUipp-FSU a, d'ores et déjà, porté devant la justice, l'exclusion fonctionnelle du temps partiel de certaines catégories de personnels. Dans tous les cas, le SNUipp-FSU a gagné. Le SNUipp-FSU poursuivra donc ses interventions au ministère pour rappeler la réglementation à l'appui de ces jugements.

Le SNUipp-FSU 93 portera jusqu'au tribunal administratif la circulaire temps partiel si le DASEN maintient sa position sur les refus d'attribuer en particulier la quotité de 80%, ou s'il impose des exclusions fonctionnelles, tel qu'au directeur, plus de maîtres que de classes De même, le SNUipp-FSU 93 continuera d'accompagner en 2016/2017 tous les collègues qui n'auraient pas eu la quotité choisie ou un refus pour incompatibilité fonctionnelle.

Permutations 2016

Les interventions des représentants du SNUipp-FSU 93 ont permis encore cette année, de rattraper le dossier des collègues concernant les éléments du barème à valider pour les permutations. **Nous vous conseillons de nous envoyer le double de votre dossier pour un suivi.**

Suivi de dossiers

De très nombreux collègues nous ont sollicités afin de faire régulariser leur situation administrative :

- Indemnités REP, REP+, ISSR non prises en compte,
- SFT non installé,
- Remboursement de frais de transport très tardif...
- Reclassement.



La DSDEN 93 met encore trop de temps pour répondre aux collègues concernant ces questions. Il n'est pas normal d'attendre des semaines voire des mois pour que les situations soient régularisées.

Nous continuons de travailler auprès de la DSDEN 93 pour faire améliorer la gestion individuelle des dossiers administratifs de chaque collègue. Malgré nos interventions, de nombreux dossiers sont encore en attente de traitement.

Accompagnement des collègues

En 2015-2016, nous avons à nouveau accompagné de nombreux collègues à la DSDEN 93 ou auprès des IEN.

Nous vous conseillons de ne jamais vous retrouver seul-e face à l'administration : ce moment peut être difficile et perturbant si ce n'est pas vous qui avez demandé à être reçu. **Quelle que soit votre situation, vous avez le droit de vous faire accompagner par un élu du personnel. N'hésitez pas à nous contacter.**

Commission de réforme

Seul-es les représentants du SNUipp-FSU 93 sont élus à la commission de réforme. Cette commission traite les accidents de travail ou de trajet, les retraites pour invalidité. **N'hésitez pas à nous contacter dès que vous savez que votre dossier sera examiné par la commission de réforme, nous pouvons défendre votre situation.**

Circulaire ORS (obligations réglementaires de service)

Depuis deux ans, avec la circulaire ORS en vigueur, des collègues à temps partiel, notamment à 75% travaillaient devant élèves entre 75% et 78%. Le rattrapage des heures en trop se faisait alors sur les 108 heures. Malgré les demandes répétées du SNUipp-FSU, le DASEN n'a pas revu cette circulaire mais il a admis que les heures en trop devant élèves ne seront plus récupérées sur les 108h.

Il s'est engagé, pour cette année 2016/2017, à ce que les collègues travaillant à 75% fassent bien 75% devant élèves et 75% des 108 h. Cela sera rendu possible par une organisation sur l'année avec certaines semaines travaillées à plus de 75% devant élèves et d'autres à moins de 75% et se traduira par des demi-journées libérées pour les collègues concernés.

Par exemple : les collègues à 75% en fonction des rythmes des communes devront avoir un mercredi sur 4 libéré, s'ils travaillent plus de 75% devant élèves par semaine.

En cas de difficultés, n'hésitez pas à nous contacter pour que l'on vous accompagne dans la recherche d'une solution satisfaisante.

Pour les collègues affectés sur 3 ou 4 postes

Le SNUipp-FSU 93 demande que ces collègues nommé-es sur 3 ou 4 classes aient un aménagement des 108h pour favoriser la liaison avec les collègues qu'ils complètent. Nous défendrons cette demande auprès du DASEN.

Exeat

Cette année il y a eu 399 demandes d'exeat recevables.

51 demandes ont été jugées non recevables par la DSDEN (hors délais, EFS, permutation non validée....)

Le DASEN a autorisé **69 possibilités de départs** en exeat lors du groupe de travail.

Les motifs retenus ont été les suivants :

- 26 exeat : motif médical très grave
- 12 exeat : motif social très grave
- 12 exeat : rapprochement de conjoint avec de l'ancienneté (16 ans 10 mois)
- 6 exeat : au titre de la grande ancienneté (19 ans) et 75 à 80 points de renouvellement de points vœu n°1
- 1 exeat : au titre de la très grande ancienneté (36 ans)
- 12 exeat : plusieurs années de disponibilité avec plus de 12 ans d'ancienneté

Les représentants du SNUipp-FSU 93 sont intervenus concernant les critères retenus par le DASEN 93. Nous avons demandé que soient retenues aussi :

- les demandes pour les mutations d'office ou la délocalisation du conjoint
- les demandes de rapprochement de conjoint pour les DOM.

Dès le mois de mai, de nombreux collègues n'ont pas pu avoir un rendez-vous à la DSDEN (médecin de prévention, AS, IEN-GRH...) parce que de trop nombreux collègues ont formulé cette demande sur la même période. **Le SNUipp-FSU vous conseille donc de prendre rendez-vous en cours d'année pour faire valoir une situation particulière. N'hésitez pas à nous contacter, nous pouvons vous accompagner.**

**Caroline Marchand
Emilie Garcia
Stéphanie Fouilhoux**

Vos représentant-es SNUipp-FSU 93 à la CAPD(départementale)

**Rachel SCHNEIDER, Caroline MARCHAND, Catherine DA SILVA,
Emilie GARCIA, Brigitte POMMIER, Stéphanie FOUILHOX, Natacha PANIER
Frédérique BLOT, Véronique SZCZEBARA, Stéphanie LIOTÉ**

à la CAPN(nationale) : Caroline MARCHAND



Indemnités/Heures supplémentaires/Primes

(*) Code
Fiche de paie.

Indemnités de sujétion spéciale

Direction (*112)

Nombre de classes	Part fixe	Part variable
1 à 3 classes	1295,62 €	500 €
4 à 9 classes	(107,97 € par mois)	700 €
plus de 10 classes		900 €

Direction en REP : + 20 %

Nombre de classes	Part fixe	Part variable
1 à 3 classes	1554,74 €	600 €
4 à 9 classes	(129,56 € par mois)	840 €
plus de 10 classes		1080 €

Direction en REP+ : + 50 %

Nombre de classes	Part fixe	Part variable
1 à 3 classes	1943,43 €	750 €
4 à 9 classes	(129,56 € par mois)	1050 €
plus de 10 classes		1350 €

Intérim de direction : (150 % de l'indemnité de direction)

Indemnité de remplacement (ISSR) (*702)

Cette indemnité concerne les collègues exerçant sur des postes de ZIL, BD, BD REP+, BD ASH, à condition d'effectuer un remplacement en dehors de son rattachement administratif (école, circonscription) :

- moins de 10 km (entre l'école de rattachement et lieu de remplacement) : 15,20 €/jour.
- de 10 km à 19 km : 19,78 €/jour.

Primes pour les nouveaux collègues

Prime d'entrée dans le métier

pour les personnels titularisés pour la première fois dans un corps de fonctionnaires enseignants : 1500 € versée automatiquement, en deux fois (novembre/janvier)

Prime spéciale d'installation (*127)

Zone 1 : 2055,52 €

Voir circulaire arrivant dans les écoles en octobre.

Indemnités diverses : Instituteurs et Professeurs des Ecoles

Indemnité de fonctions particulières (*408) PE spécialisés	834,12 €/an cumulable avec la N.B.I. ville
Indemnité enseignant Référent (*1624)	929 €/an
Indemnité SEGPA, ULIS, classes relais (*147)	1558,68 €/an
Indemnité de fonction conseillers pédagogiques du premier degré (*1843)	1000 €/an
Indemnité de fonction de maître formateur chargé du tutorat des enseignants stagiaires (*1844)	1250 €/an
Indemnité REP (*1882)	1734 €/an
Indemnité REP+ (*1883)	2312 €/an
ISAE (*1781)	1200 €/an

Indemnité de «garantie individuelle de pouvoir d'achat» (GIPA)

Pour 2016, la période de référence est fixée du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015.

Vous trouverez un logiciel de calcul de cette indemnité sur le site

<http://www.snuipp.fr/calculs/gipa/>

Indemnité de déménagement

- s'adresser au directeur académique d'accueil,
- faire la demande dès que vous êtes nommé.e à titre définitif dans le département.

C'est un forfait, mais le taux est différent si c'est une promotion (ex. concours PE) ou une permutation.

Heures supplémentaires

Décret 66-787 du 14/10/66	Surveillance, cantine etc.. (60 % taux base)	Etudes surveillées (90 % de l'heure d'enseignement)	Heures d'enseignement (125 % taux base)*
Instituteur	10,37 €	19,45 €	21,61 €
Professeur des écoles	11,66 €	21,85 €	24,28 €
Professeur des écoles Hors Classe	12,82 €	24,04 €	26,71 €

*Tarif heures d'enseignement pour :

- coordination et synthèse en SEGPA/EREA,
- heures supplémentaires en établissement spécialisé et pénitentiaire (*210),
- soutien à élèves non francophones (*210),
- accompagnement éducatif (*1401),
- stages de remise à niveau (*1715),
- heure supplémentaire ZEP premier degré (*410).

Calendrier Scolaire 2016-2017 (Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse et Versailles)

Rentrée scolaire des enseignants	mercredi 31 août 2016	Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Pour les enseignants, 2 demi-journées prises en dehors des cours pourront être dérogées, durant l'année scolaire, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques.
Rentrée scolaire des élèves	jeudi 1^{er} septembre 2016	
Toussaint	du mercredi 19 octobre 2016 au jeudi 3 novembre 2016	
Noël	du samedi 17 décembre 2016 au mardi 3 janvier 2017	
Hiver	du samedi 4 février 2017 au lundi 20 février 2017	
Printemps	du samedi 1^{er} avril 2017 au mardi 18 avril 2017	
Pont ascension	du mercredi 24 mai 2017 au lundi 29 mai 2017	
Début des vacances d'été	samedi 8 juillet 2017	



Prestations familiales

valables à partir du 1^{er} avril 2016

Allocations familiales

Votre enfant est à votre charge :

- jusqu'à 6 ans, sans aucune autre condition
- de 6 ans à 16 ans : s'il remplit l'obligation scolaire
- de 16 ans à 20 ans : si sa rémunération mensuelle nette n'excède pas 893,25 €
- de 20 ans à 21 ans : si votre enfant remplit la précédente condition de rémunération, le droit au complément familial et aux aides au logement sera maintenu jusqu'à son 21^e anniversaire. Pour les allocations familiales, reportez-vous à la simulation de la CAF.

Ressources 2014	Inférieur à	Ne dépassant pas	Supérieur à
2 enfants	67 408 €	de 67 408 € à 89 847 €	89 847 €
3 enfants	73 025 €	de 73 025 € à 95 464 €	95 464 €
Par enfant en +	5 617 €		
Montant des allocations familiales			
Pour 2 enfants	129,47 €	64,74 €	32,37 €
Pour 3 enfants	295,35 €	147,68 €	73,84 €
Par enfant en +	165,88 €	82,95 €	41,48 €
Majoration pour âge*	64,74 €	32,37 €	16,18 €
Allocation forfaitaire**	81,87 €	40,94 €	20,47 €

* Majoration pour les enfants à partir de 14 ans nés après le 30/04/1997 et à partir de 16 ans nés avant le 01/05/1997.
** Allocation forfaitaire : famille d'au moins 3 enfants entre 20 et 21 ans à charge.

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

Cette allocation concerne l'enfant handicapé de moins de 20 ans à charge. Le droit est ouvert si :

- son taux d'incapacité est d'au moins 80 % ou a une incapacité comprise entre 50% et 79 %, s'il fréquente un établissement spécialisé ou si son état exige le recours à un service d'éducation spéciale ou de soins à domicile.
- n'est pas en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour par l'Assurance maladie, l'État ou l'aide sociale.

par enfant handicapé / mois	130,12 €	Majoration spécifique parent isolé
Complément 1 ^{ère} catégorie	97,59 €	
Complément 2 ^{ème} catégorie	264,30 €	52,86 €
Complément 3 ^{ème} catégorie	374,09 €	73,19 €
Complément 4 ^{ème} catégorie	579,72 €	231,77 €
Complément 5 ^{ème} catégorie	740,90 €	296,83 €
Complément 6 ^{ème} catégorie	1104,18 €	435,08 €

Les familles bénéficiaires peuvent choisir entre le complément d'AEEH et la prestation de compensation du handicap (Pch) versée par le conseil départemental (voir le site : <http://www.cnsa.fr/>).

Allocation adulte handicapé (AAH)

Cette allocation concerne les adultes handicapés (à partir de 20 ans).

- Montant maximum : **808,46 €** par mois adapté selon les ressources.
- Complément de ressources : **179,31 €** par mois (sur décision de la CDAPH).
- Majoration pour la vie autonome : **104,77 €** par mois.



Allocation de soutien familial (ASF)

L'ASF est versée pour élever un enfant privé de l'aide de l'un ou de ses deux parents ou pour compléter une pension alimentaire faible ; elle peut également être versée en cas de pension alimentaire impayée (la CAF engageant alors une procédure de recouvrement auprès de l'autre parent).

- Enfant privé de l'aide des 2 parents : **139,58 €**.
- Enfant privé de l'aide d'un parent : **104,75 €**.

Allocation journalière de présence parentale

Cette allocation est destinée aux parents qui interrompent ou réduisent leur activité professionnelle pour assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident nécessitant une présence ou des soins attestés par le service de contrôle médical. Il faut bénéficier d'un congé de présence parentale accordé par le DASEN.

Le droit est ouvert pour une période de 6 mois renouvelable dans la limite de 3 ans. On peut bénéficier au maximum de 310 allocations journalières.

Le versement est mensuel et limité à 22 jours par mois.

- Pour un couple, l'allocation journalière est de **43,01 €**.
- Pour un parent isolé, l'allocation est de **51,11 €**.

Complément familial

Il faut avoir la charge d'au moins trois enfants tous âgés d'au moins 3 ans et de moins de 21 ans pour bénéficier du complément familial.

Le complément familial n'est pas cumulable avec l'allocation de base, le complément de libre choix d'activité ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant de la Paje.

Montant : **168,52 €** ou **219,13 €** selon les ressources.

Complément pour frais de l'allocation de présence parentale

Un complément mensuel pour frais de **110,01 €** est versé si on peut justifier avoir engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou supérieur à **110,01 €**.

Allocation de rentrée scolaire

363,00 € par enfant de 6 à 10 ans
383,03 € par enfant de 11 à 14 ans
396,29 € par enfant de 15 à 18 ans

Plafond de ressources 2014	
1 enfant	24 404 €
2 enfants	30 036 €
3 enfants	35 668 €
Enfant supplém.	+ 5 632 € par enfant

Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE)

Pour connaître les plafonds de ressources, les taux, les prises en charge se reporter au site de la CAF

Pour un enfant né ou adopté, la Paje comprend :

- la prime à la naissance ou à l'adoption,
- l'allocation de base,
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant,
- le complément de libre choix du mode de garde.

Prime à la naissance ou à l'adoption

Cette prime est soumise à conditions de ressources.

Le montant de la prime est de **923,08 €** par enfant ou de **1 846,15 €** en cas d'adoption. Elle est versée une seule fois pour chaque enfant deux mois après leur naissance.

Allocation de base

Selon vos revenus, l'allocation de base peut être versée soit à taux plein : **184,62 €/mois**, soit à taux partiel **92,31 €/mois**. Elle est due à compter du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer et jusqu'au mois précédant le 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, pendant 12 mois minimum dans la limite du 20^{ème} anniversaire de l'enfant.

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) pour enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2015

C'est une prestation qu'il est possible de percevoir en cas de réduction totale ou partielle de l'activité pour s'occuper de son enfant. Il faut avoir :

- au moins un enfant de moins de 3 ans à charge ou avoir adopté un enfant de moins de 20 ans,
- cessé de travailler ou travailler à temps partiel et justifier de 8 trimestres de cotisation vieillesse validés dans les 2 années qui précèdent pour un premier enfant, dans les 4 années qui précèdent pour un deuxième enfant et dans les 5 années qui précèdent à partir de 3 enfants.

Cessation totale d'activité	Temps partiel 50 %	Temps partiel entre 50 % et 80 %
390,92 €/mois	252,71 €/mois	145,78 €/mois

Selon le nombre d'enfant (né ou adopté) ou votre situation (en couple ou seul), la durée de droit et le versement sont différents du PreParE et du Clca. *Se renseigner auprès de la CAF.*

Complément de libre choix du mode de garde pour enfant né ou adopté à compter du 1er avril 2014

- avoir une activité professionnelle.
- avoir un enfant de moins de 6 ans né, adopté ou recueilli en vue d'adoption,
- employer une assistante maternelle agréée ou une garde à domicile :
 - assistante maternelle : son salaire brut ne doit pas dépasser 48,35 € par jour et par enfant gardé.
 - garde à domicile par une association : l'enfant doit être gardé au moins 16 h par mois.
 - micro-crèche : l'enfant doit être gardé au moins 16 h par mois. A compter du 1er septembre 2015, la rémunération horaire doit être inférieure ou égale à 11 euros par enfant.

NB : Prise en charge partielle de la rémunération en fonction des revenus. Minimum de 15 % du salaire reste à la charge des parents. *Se renseigner auprès de la CAF.*

Prestations interministérielles d'action sociale

(Taux applicables à compter du 01/01/ 2016)
gérées par les rectorats,
dossiers à demander et à déposer
au service social académique

Restauration	
Prestation repas	1,22 €
Aide à la famille	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,71 € /jour
Subventions pour séjours d'enfants	
En colonie de vacances	
• Enfants de moins de 13 ans	7,29 €/jour
• Enfants de 13 ans à 18 ans	11,04 €/jour
En centres de loisirs sans hébergement	
• Enfants âgés de moins 18 ans	5,26 €/jour 2,65 € par 1/2 journée
En maisons familiales de vacances et gîtes	
• Enfants âgés de moins 18 ans (au 1er jour du séjour)	7,29 €/jour 7,67 €/jour (en pension complète)
Séjours mis en oeuvre dans le cadre éducatif	
• Forfait pour 21 jours au plus	75,57 €
• Séjours d'une durée inférieure	3,59 €/jour
Séjours linguistiques	
• Enfants de moins de 13 ans	7,29 €/jour
• Enfants de 13 ans à 18 ans	11,04 €/jour
Enfants handicapés	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	158,89 €/mois
Allocation aux parents de jeunes handicapés étudiants (âgés de 20 à 27 ans)	30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales
Séjours en centres de vacances spécialisés	20,80 €/jour

Retrouvez toutes les prestations d'action sociale dans le guide pratique FSU
<http://www.fsu.fr/-Action-sociale-.thml>



La valeur brute mensuelle
du point d'indice :
4,658 € à partir du 1^{er} juillet 2016
puis
4,686 € à partir du 1^{er} février 2017

Traitement et cotisations

Echelon	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}	5 ^{ème}	6 ^{ème}	7 ^{ème}	8 ^{ème}	9 ^{ème}	10 ^{ème}	11 ^{ème}
Instituteur	341	357	366	373	383	390	399	420	441	469	515
P.E.	349	376	432	445	458	467	495	531	567	612	658
P.E. Hors classe	495	560	601	642	695	741	783				

B.I. : Bonifications Indiciaires

Instituteurs spécialisés (CAFIPEMF, CAPA-SH, DEPS)	+ 15
Instituteurs CPD, MFAIEN	+ 42
Directeurs 2-4 classes	+ 16
Directeurs 5-9 classes	+ 30
Directeurs 10 clas. et plus	+ 40
Directeurs de SEGPA	+ 50
Directeurs EREA/ERDP	+ 120

N.B.I. : Nouvelle bonification indiciaire si affectation sur poste y ouvrant droit

CPC	27 points
Enseignants en ULIS école	27 points
Instituteurs spécialisés	12 points
Directeurs d'école, école spécialisée, d'application	8 points cumulables avec bonification indiciaire (C.97.154)
PE Maître formateur auprès IEN	27 points
Coordonnateurs éducation prioritaire	30 points ⁽¹⁾
Enseignants en classe relais	30 points ⁽¹⁾
Coordonnateurs de classes relais	40 points ⁽¹⁾
Enseignants exerçant en UPE2A	30 points ⁽¹⁾

Le cumul des NBI est plafonné à 50 points. Elle n'est pas cumulable avec une bonification indiciaire fonctionnelle sauf pour les directeurs d'école.
⁽¹⁾ NBI cumulable avec l'indemnité REP/REP+.

Sont retirées du traitement indiciaire brut :

- **Retraite** : 9,94 % du traitement brut au 1^{er} janvier 2016.
- **Retraite additionnelle** : 5 % de toutes les indemnités y compris l'indemnité de résidence et le supplément familial.
- **CRDS** : 0,5 % (sur 98,25 % de tous les revenus).
- **CSG** : 7,5 % (sur 98,25 % de tous les revenus).
- **Contribution solidarité** : 1 % du salaire net.
- **MGEN** (pour les adhérents à cette mutuelle).

Est ajouté au traitement :

Le Supplément familial de traitement (SFT) est un élément de traitement à caractère familial, ouvert en fonction du nombre d'enfant.s à charge. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel.

- 1 enfant : 2,29 €.
- 2 enfants : 10,67 € + 3 % du salaire brut.
- 3 enfants : 15,24 € + 8 % du salaire brut.
- par enfant au delà de 3 : ajouter 4,57 € + 6 % du salaire brut.

Indemnité de résidence : 3 % du salaire brut.

LES ÉLUS DU SNUipp-FSU 93 À VOS CÔTÉS TOUTE L'ANNÉE

Tout au long de l'année scolaire, les élus du SNUipp-FSU 93 sont à vos côtés dans toutes vos démarches et vous accompagnent. N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants SNUipp-FSU 93 pour :

- établir un dossier,
- faire valoir vos droits auprès de l'administration,
- vous accompagner auprès de l'IEN ou de la DSDEN,
- détailler une circulaire.

Pour chaque dossier transmis à l'administration, gardez-en un double et envoyez-nous une copie pour un suivi.

Relèvent de la CAPD (Dates approximatives)	Calendrier à retenir		Résultats
Permutations	Octobre/Novembre	Internet	Mars
Congés de formation professionnelle	Octobre/Novembre	Dossier	Date à confirmer
Demandes de 800 points	Novembre	Courrier DSDEN	C.A.P.D. courant Janvier
Promotions Instit. - PE / PE Hors Classe			Novembre/Décembre
Formations spécialisées CAPA-SH et psy	Novembre/Décembre	Dossier	C.A.P.D. Février - Mars
Liste d'Aptitude Direction d'école	Novembre/Décembre	Dossier	C.A.P.D. Février
Directeurs spécialisés	Décembre	Dossier	C.A.P.D. Février - Mars
Mouvement Initial	Février/Mars	Internet	Date à confirmer
Demandes de dispo et temps partiel	Février/Mars	Dossier	Date à confirmer
Exeat / Ineat	Mars/Avril	Dossier	Mai
Intégration P.E.	Mars/Avril	Internet	C.A.P.D. Juin
Mouvement complémentaire	Etude de bordereau : manuel		Juin
Accès Hors classe			C.A.P.D. Juin

Pour les P.E. titularisés, dossier de prime spéciale d'installation à remplir en octobre

CARTE SCOLAIRE : Relève du C.T.S.D.	
Carte Scolaire «ajustements» Mesures de rentrée ouvertures-fermetures	Septembre
Premières orientations Préparation de la Carte Scolaire	Décembre
Examen de la Carte Scolaire	Janvier / Février
«Ajustements» Carte Scolaire	Juin



Les délégués du personnel SNUipp-FSU garantissent l'équité de traitement entre tous les collègues par l'application de règles claires et connues de tous. Ils agissent ainsi contre l'arbitraire et les passe-droits. Ils contribuent à faire évoluer le droit, à le rendre plus équitable.

Salaires, carrière : où en sommes-nous ?

Salaire : dégel du point d'indice le 01/07/2016 puis le 01/02/2017

La grille des salaires est actualisée au 1er juillet 2016, compte-tenu de l'augmentation de 0,6% de la valeur du point d'indice, qui passe à 4.658 euros brut. Une nouvelle augmentation de 0,6% interviendra au 1er février 2017, le point d'indice sera alors revalorisé à 4.686 euros brut.

Exemple

Une professeure des écoles à l'échelon 6 : son indice est 467.

Son salaire brut mensuel se calcule de la façon suivante : Indice multiplié par la valeur mensuelle du point :
 $467 \times (4,658) = 2175,32 \text{ €}$

Cotisations retirées du traitement indiciaire brut (voir page 20).

ISAE dès septembre 2016

Intégration de l'ISAE : Un tiers de l'ISAE (400 euros brut sur les 1200€) sera intégré au salaire, soit 9 points d'indice (4 points en 2017 et 5 en 2018). L'ISAE sera versée mensuellement à compter de septembre 2016.

Mandat du SNUipp-FSU : Pour les enseignant-es des écoles, la revalorisation passe par l'attribution des 1200€ de l'ISAE en intégralité à **toutes et tous quelles que soient l'affectation ou les fonctions** exercées et son passage sous forme indiciaire. Doubler ensuite ce montant pour toutes et tous, l'obtenir sous forme indiciaire, permettra d'aligner les salaires de l'ensemble des enseignant-es. Une fois cette exigence d'égalité satisfaite, il faudra gagner une revalorisation conséquente pour l'ensemble des enseignant-es, du premier comme du second degré.

Un nouveau déroulement de carrière dès septembre 2017

Un rythme d'avancement renoué

Classe normale : de 24 à 26 ans

A partir de septembre 2017, finis les 3 rythmes d'avancement (grand choix, choix, ancienneté) : une cadence unique calée sur le rythme moyen se met en place, sauf aux échelons 6 et 8 où 30 % des enseignants de chacun des échelons bénéficieront d'une accélération d'une année à chaque fois sur la base de nouvelles modalités d'inspection.

En 2020, la carrière en classe normale d'un professeur des écoles durera donc entre 24 et 26 ans. Auparavant, avec les 3 rythmes, elle pouvait durer en théorie entre 20 ans et 30 ans.

Hors-classe : 8,5 ans en moyenne

La carrière à la hors classe se fait toujours selon un rythme linéaire et dure 8,5 ans en y accédant après le 11e échelon de la classe normale.

Actuellement, la carrière des enseignants se décline en 2 grades : la classe normale et la hors-classe. Un troisième grade, la classe exceptionnelle, va être créé. Elle sera réservée à certaines fonctions.

La hors-classe pour tous :

Aujourd'hui, tous les enseignants n'atteignent pas la hors-classe. Or, le protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) prévoit que tous les fonctionnaires ayant des carrières complètes connaissent au minimum deux grades. C'est une première avancée. Reste maintenant à garantir que tous les professeurs des écoles pourront accéder à l'échelon terminal revalorisé (821) de la hors-classe.

Le SNUipp-FSU a demandé une « clause de sauvegarde » qui permettrait à tous les enseignants bloqués au 11ème échelon de la classe normale d'être promus automatiquement au bout de 3 ans d'ancienneté.

De nouvelles modalités d'accès à la hors-classe :

Pour permettre à tous les professeurs des écoles de terminer leur carrière en fin de hors-classe, il faut que les possibilités d'accéder à celle-ci augmentent. A partir de 2017, il sera possible d'y accéder à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale. Le taux d'accès à cette hors-classe doit progressivement rejoindre celui du second degré (en 2016, il était de 5 % pour les professeurs des écoles contre 7 % pour le second degré). Mais le ministère n'envisage un calendrier d'égalité qu'à horizon 2020 ce qui est beaucoup trop tard pour le SNUipp-FSU.

Création d'une classe exceptionnelle :

Le ministère propose de créer un troisième « étage » à la carrière des enseignants. Mais contingentée, cette classe exceptionnelle ne sera accessible qu'à une infime partie des professeurs des écoles hors-classe par :

.../...



- une entrée «fonctionnelle» (80%) : à compter du 3ème échelon de la hors classe et après 8 ans d'exercice sur quelques fonctions spécifiques ou dans des conditions difficiles (direction d'école, CPC et éducation prioritaire)
- une entrée «au mérite» (20%) : à compter du dernier échelon de la hors classe, pour la reconnaissance d'une «valeur professionnelle exceptionnelle». Cela recoupera les mêmes enseignants que l'entrée «fonctionnelle» dans le premier degré.

Le SNUipp-FSU a indiqué son opposition à ce nouveau grade dès que le ministère l'a proposé durant les chantiers métiers en 2013. Il ne représente pas une perspective de fin de carrière pour tous les professeurs des écoles, puisqu'il ne sera réservé qu'à certaines fonctions et certains enseignants. C'est l'introduction d'une fin de carrière à deux niveaux, un outil «managérial» récompensant quelques milliers d'enseignants exerçant des fonctions spécifiques et «choisis» par la hiérarchie.

Qui serait concerné ?

- à partir du 3ème échelon de la hors-classe, les enseignantes et les enseignants ayant exercé certaines fonctions pendant huit ans : direction et chargé d'école, PEMF, CPC ou en éducation prioritaire
- le dernier échelon de la hors-classe pour celles et ceux qui n'exercent pas ces fonctions mais qui ont un parcours qualifié «d'exceptionnel» par la hiérarchie.

Pourquoi cette classe exceptionnelle serait profondément injuste ?

La création de cette classe exceptionnelle dont l'accès est réduit à 10 % des PE et qui est avant tout réservée à certaines fonctions introduit, de fait, le principe de deux carrières distinctes chez les PE. C'est une première qui va à l'encontre du principe «**même métier, même dignité**» que nous défendons. Le SNUipp-FSU dénonce cette rupture d'égalité et refuse l'idée qu'il y aurait des PE de «seconde zone» qui n'auraient pas les mêmes possibilités de carrière qu'une petite partie de leurs collègues. Ce nouveau grade est clairement un

outil managérial de gestion des personnels pour récompenser quelques heureux élus triés sur le volet.

Jugez vous-même :

En 2023, seuls 35 000 enseignants sur les 350 000 au total seraient concernés, soit une limite fixée à 10% du corps des PE.

- Soit 28 000 enseignants pour les 80% promus au titre des fonctions. Sauf que sur les 107 000 PE actuellement en REP/REP+, les directeurs et les formateurs, seuls 16 000 remplissent les critères pour être éligibles (8 années de fonction et hors-classe).
- Soit 7 000 enseignants pour les 20 % promus au titre de leur «valeur professionnelle». Il s'agit d'une infime partie des enseignants, tous les autres se voyant tout simplement exclus de l'accès.

Et encore, sur les 35 000 élus, seuls 7 000 pourront accéder aux trois derniers échelons de la classe exceptionnelle (entre 3 400 et 3 700 euros nets mensuel) dont l'accès est à nouveau contingenté avec l'aval du supérieur hiérarchique.

Deux métiers : facile versus difficile

Le ministère considère qu'il existe d'un côté, un métier «facile» et de l'autre, un métier plus difficile qu'il faut valoriser en lui réservant une carrière à part. Or, le sujet n'est pas là.

Directeurs, formateurs et enseignants en éducation prioritaire doivent être reconnus financièrement et avec du temps quand ils sont en fonction et non en fin de carrière, en leur réservant cette classe exceptionnelle.

De plus, beaucoup d'enseignants exercent dans des conditions difficiles qui ne sont pas nécessairement réservées aux REP, avec des effectifs chargés, de la difficulté scolaire lourde, des élèves en situation de handicap... Pourquoi ces enseignants se verraient-ils exclus de la possibilité d'accéder à cette classe exceptionnelle ? Seraient-ils moins remarquables que d'autres ?

Renforcement des inégalités femmes - hommes

Si la profession compte plus de 82% de femmes, les fonctions prises en compte pour accéder au troisième grade sur-représentent les hommes. Aujourd'hui, seulement 66% des personnels atteignant la hors-classe sont des femmes et l'indice terminal à 783 comprend à peine une moitié de femmes...

Des inégalités renforcées entre les déroulements de carrière

Entre un enseignant réalisant sa carrière le plus lentement et finissant à l'indice terminal de la hors-classe et un enseignant réalisant sa carrière le plus rapidement et finissant à l'indice terminal de la classe

exceptionnelle, la différence de rémunération globale pour une carrière de 37 ans est de 110 000 €, soit 250 € mensuels.



Améliorations et revendications

Ce que revendique le SNUipp-FSU :

Un déroulement de carrière sans obstacle

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle éloignent encore d'un déroulement de carrière sans barrage de grade qui permette à tous les personnels d'accéder, avant de partir à la retraite, aux indices terminaux de leur corps.

Permettre à toutes et tous de terminer au dernier échelon de la hors-classe

La hors-classe ne concerne que 8,6 % des PE aujourd'hui. Comment la classe exceptionnelle pourrait-elle demain en concerner 10% ? Il est d'abord nécessaire d'augmenter au plus vite le flux des promus à la hors classe pour que tous accèdent à l'indice terminal 821 (soit 3 090 euros net mensuel) et d'instituer une «clause de sauvegarde» qui permette à tous les enseignants bloqués au 11e échelon de la classe normale d'être promus automatiquement.

D'autres mesures nécessaires pour rendre le métier et certaines fonctions attractives

Ce n'est pas en faisant miroiter un bonus de carrière au bout de 30 voire 35 ans d'exercice professionnel que l'on va rendre attractives certaines fonctions ou les écoles situées en éducation prioritaire. Accélérer la carrière de celles et ceux qui exercent en éducation prioritaire, sans que cela ne ralentisse la carrière des autres personnels (comme aujourd'hui avec l'avantage spécifique d'ancienneté, à améliorer), alléger le temps de travail, augmenter les salaires par des bonifications indiciaires, améliorer les conditions de travail en réduisant le nom-

bre d'élèves par classe, en développant des possibilités de travail en petits groupes sont autant de moyens de rendre attractif le métier et ses fonctions particulières.

Du nouveau à venir pour les carrières des enseignants.

Résultat des principes du protocole PPCR, celles-ci vont être progressivement rénovées jusqu'en 2020. Grilles des salaires revalorisées, nouveau déroulement de carrière, rythme d'avancement modifié, nouvelle évaluation des enseignants : pour le SNUipp-FSU, si tout n'est pas parfait, il y aura tout de même un mieux pour les salaires et les carrières, même si ces mesures ne permettent pas de rattraper les pertes de pouvoir d'achat des enseignants des écoles.

La combinaison des différents éléments (nouveaux indices, reclassement, accès la hors classe pour tous) devrait produire une augmentation du traitement pour toutes et tous avec de meilleures perspectives de carrière par rapport à l'existant.

Par contre, le SNUipp-FSU conteste l'impasse sur les débuts de carrière quand on sait le peu d'attractivité du métier et la création de la classe exceptionnelle qui ne concernera qu'une petite minorité de personnels, ce qui n'est pas acceptable.

Dans les mois qui viennent, le SNUipp-FSU envisagera avec la profession les actions à construire pour continuer à faire évoluer positivement nos salaires et nos carrières.

Rachel Schneider, Caroline Marchand

Association FSU culture 93

Permanence : Mardi de 14 h à 16 h 30 - tél. : 01.48.96.36.79

L'Association FSU culture 93 vous propose tout au long de l'année scolaire, **des spectacles, des concerts à tarifs réduits dans des théâtres de Paris et de banlieue.**

Nous réservons aussi des places pour le théâtre Nanterre-Amandiers, la MC93-Bobigny, le Festival de Saint Denis, Banlieues Bleues, le Théâtre du Rond-Point, les différents théâtres du 93 et autres...

Nous organisons des voyages pour des expositions ayant lieu en province ou à l'étranger.

Adhérez / Renouvelez votre adhésion à «la lettre de l'Association FSU culture 93»

J'adhère à la lettre de l'Association FSU culture 93 pour la saison 2016-2017

(2 parutions par trimestre + courriels)

Nom..... Prénom..... Téléphone.....

Adresse.....

Courriel..... Portable.....

Coupon à retourner à l'Association FSU culture 93, accompagné d'un chèque de 10€ à l'ordre de FSU culture 93 + 1 timbre. Merci

Annie Gaillard - Association FSU culture 93 - Bourse départementale du travail, 93016 Bobigny cedex

Vous recevrez une carte d'adhésion qui vous permettra de bénéficier d'un tarif préférentiel dans les lieux culturels avec lesquels nous avons des relations privilégiées. Courriel : annie.gfsuculture@laposte.net



Pour une véritable médecine de prévention

Extrait des mandats
du SNUipp-FSU, Congrès
de Rodez juin 2016

Au sein de l'éducation nationale, la médecine de prévention est largement insuffisante voire inexistante, en contradiction avec l'obligation faite à tout employeur. L'absence de suivi médical professionnel a des conséquences lourdes sur la reconnaissance de maladies professionnelles, rarement identifiées en tant que telles. Les risques psychosociaux (RPS) se multiplient et peuvent se traduire par un mal être, une souffrance mentale ou des atteintes physiques. Il est nécessaire de mettre en place une véritable médecine de prévention qui reprend les attributions de la médecine du travail du secteur privé, permettant visite et suivi médicaux réguliers, notamment en lien avec le CHSCT. Le SNUipp exige la publication d'un bilan annuel à tous les niveaux (départemental et ministériel) sur la situation de santé des personnels. Ce bilan doit être analysé et des réponses doivent être apportées en lien avec le CHSCT. Pour cela il est nécessaire de créer des postes en nombre suffisant et de les rendre attractifs.

Les médecins de prévention doivent être une composante d'un service de prévention pluridisciplinaire (médecin, psychologue du travail, infirmier-e, assistant-e social-e, ergonome, conseiller-e de prévention, secrétaire...).

Avec l'allongement des carrières, les personnels en fin de carrière doivent pouvoir faire l'objet d'un suivi médical particulier en matière de santé.

Intervention de la FSU 93 au CHSCT du 11 avril 2016

La médecine de prévention doit pouvoir jouer tout son rôle, en particulier effectuer des visites sur les lieux de travail quand les personnels signalent des dysfonctionnements qui engendrent de la souffrance. Ce n'est pas le cas, ce maillon de la chaîne institutionnelle n'est pas suffisamment efficace. D'une façon plus générale, la FSU demande que se développe une véritable politique de médecine de prévention dans la fonction publique : **les agents titulaires, stagiaires et non-titulaires doivent bénéficier, durant leurs heures de services, d'un examen périodique obligatoire au minimum tous les cinq ans, ramené à un an pour certaines catégories de personnels.**

Chaque année, le ministère de l'éducation nationale définit les orientations stratégiques à mettre en œuvre en matière de politique de prévention des risques professionnels. Ces orientations sont votées en CHSCT ministériel. Elles constituent les priorités nationales que les académies sont invitées à décliner tant au niveau académique que départemental.

Dans notre académie, on compte environ un médecin de prévention pour 10 000 agents !

En Seine-Saint-Denis, les saisines des collègues du premier degré sont 4 fois plus importantes que dans la Seine-et-Marne et le Val-de-Marne.

La priorité est donnée aux consultations pour les agents qui en font la demande en raison de leur situation particulière, aux agents qui sont signalés par l'administration, ou en situation de congés de plus de 2 mois et à la surveillance médicale renforcée de certains personnels.

Comment, dans ces conditions, appliquer correctement les préconisations ministérielles qui rappellent :

- la mise en œuvre d'une surveillance médicale renforcée (femmes enceintes, personnels porteurs de handicap ou des pathologies particulières...)
- les actions en milieu de travail, dans le cadre d'un tiers temps pour les médecins de prévention
- la prévention et la prise en charge des risques psychosociaux (RPS).

Le nombre insuffisant de personnels médicaux (médecins, psychologues, infirmiers, ergonomes...) ne permet pas la mise en place d'une véritable médecine de prévention.

La médecine de prévention intervient le plus souvent auprès des personnels déjà en «difficulté de santé au travail».

Nous incitons chaque agent à saisir le service de médecine de prévention quand il l'estime nécessaire :

- Exposition à des éléments extérieurs pouvant avoir un impact sur la santé (présence d'amiante, fumées toxiques, bruits importants, ...)
- Souffrance au travail (relations conflictuelles dans le travail, violences diverses,...)
- Matériel défectueux, inadapté, absent (réseau informatique, TNI, fauteuil, ascenseur...)

La médecine de prévention doit être renforcée par le recrutement de nouveaux personnels de santé.

Pour y parvenir, l'académie doit mettre en place des mesures attractives financières et matérielles.

Le droit à une véritable médecine de prévention doit être respecté pour les enseignants de Seine-Saint-Denis !

Sylvie Desmaele et Fabienne Gouju



Contact :

Sylvie Desmaele secrétaire du CHSCT93

CHSCT93 : 06-22-73-72-84

SNUipp-FSU93 : 01-48-96-36-11

Mail : secretairechsct93@ac-creteil.fr



Formation initiale

Regard des EFS sur leur formation : des améliorations indispensables et urgentes

(<http://93.snuipp.fr/spip.php?article2489>)

Le SNUipp-FSU rend compte des résultats de son enquête menée pour la deuxième année consécutive, auprès des professeurs des écoles stagiaires (PES), afin de donner à voir la réalité de leurs conditions de formation et d'entrée dans le métier. La situation dans les ESPE ne s'est pas améliorée depuis l'an dernier. Les difficultés reconnues par tous ne sont donc pas uniquement le fruit d'un démarrage chaotique.

Il y a bien un vrai problème structurel et organisationnel de la formation qui nécessite des réorientations.

Les professeurs des écoles stagiaires continuent de vivre une entrée dans le métier très difficile, stressante, fatigante et une surcharge de travail conséquente qui les empêche d'apprendre sereinement leur métier.

Les stagiaires sont surchargés et déclarent en moyenne travailler 48h35 par semaine, soit 35 min de plus que l'an passé. Ils sont toujours aussi débordés (75%), stressés (62.5%) et ne sont que 24% à se déclarer épanouis. Mais surtout, 85 % d'entre eux ne se sentent pas préparés à la responsabilité de classe alors qu'ils en ont la charge à mi-temps.

La gestion de l'hétérogénéité des élèves (71%) et de la difficulté scolaire (53.1%) sont considérées comme les deux principales difficultés.

À l'ESPE, les contenus de formation sont jugés insatisfaisants concernant l'initiation à la recherche (73%), mais aussi la pratique pédagogique et la gestion

de classe (68%), la connaissance de l'élève (70%). Alors qu'un nouveau cycle et de nouveaux programmes pour la maternelle sont entrés en application cette année, des modules de formation n'ont pas été systématiquement mis en place dans les ESPE et les volumes de formation des domaines disciplinaires sont insuffisants pour pouvoir couvrir tous les niveaux d'enseignement. Les volumes horaires sont très variables d'une ESPE à l'autre (319h à Dijon contre 216h en Martinique en M2) et les contenus très disparates. Le suivi et l'accompagnement des PES restent aussi très insuffisants.

Les stagiaires dressent donc un bilan assez négatif de leur formation et de leur préparation à l'entrée dans le métier. Il ne diffère sensiblement pas de celui qui a été tiré l'année précédente. La charge de travail reste bien trop importante, particulièrement du fait du poids du mi-temps en responsabilité. L'entrée dans le métier pourtant déterminante dans le devenir d'un enseignant est donc largement insatisfaisante.

Pour le SNUipp-FSU, il est nécessaire de mettre en place un cadrage national de la formation. Les ESPE doivent avoir les moyens suffisants tant humains que matériels, pour assurer toutes leurs missions et garantir une formation de qualité à tous les étudiants et stagiaires. Les formateurs de terrain doivent être pleinement associés à la formation initiale dans les ESPE.

Organisation de l'année de formation 2016-2017 en Seine-Saint-Denis

À la rentrée 2016, les étudiants fonctionnaires stagiaires (EFS) de l'académie seront issus du concours externe classique, du concours externe exceptionnel pour l'académie de Créteil, du 2nd concours interne et du troisième concours. Ils seront environ 1900, 1400 d'entre eux sont attendus dans le seul département de la Seine-Saint-Denis. Mais cette année encore, dans l'académie de Créteil, 424 places seront perdues sur le concours de recrutement des professeurs des écoles. Les listes complémentaires, plafonnées à 31 candidats sur le 3^{ème} concours et à 6 sur le 2nd concours interne, ne pourront pas combler ce déficit.

C'est pourquoi les SNUipp-FSU 77, 93 et 94 ont adressé un courrier à la Ministre en lui demandant d'augmenter le nombre de places ouvertes aux concours d'au moins 424 places et d'ouvrir une liste complémentaire conséquente afin de faire face aux désistements.

Les EFS seront à mi-temps sur un poste dans une

école et à mi-temps en formation à l'ESPE. Les EFS ayant été contractuels plus de 18 mois et ayant un M2 seront affectés à temps plein dans une classe avec quelques modules de formation à l'ESPE durant l'année.

La rentrée à l'ESPE se fera mi-septembre afin de permettre aux EFS d'être présents dans leurs écoles le jour de la rentrée et durant les deux premières semaines de l'année scolaire. Deux conférences auront lieu à l'ESPE pendant ces deux semaines.

Le suivi du stage sera assuré par deux formateurs (un maître formateur ou un DEA qui devrait effectuer 5 visites, à confirmer, et un professeur de l'ESPE) lors de visites en classe.

Les différents parcours à l'ESPE :

- les EFS dits «classiques» seront inscrits en M2 MEEF. Détenteurs d'un M1 MEEF, ils seront à mi-temps en classe et à mi-temps à l'ESPE.

.../...



- les EFS détenant déjà un M2 (MEEF ou autre) n'ont plus besoin de valider un M2 MEEF, mais doivent suivre un parcours adapté. Ils seront à mi-temps en classe et à mi-temps à l'ESPE.
- les EFS dispensés de master ou déjà titulaires d'un M2, et ayant une expérience d'enseignement d'au moins un an et demi enseigneront à temps complet et auront une dizaine de jours de formation à l'ESPE durant l'année scolaire.

Il y aura 4 vagues d'EFS l'année prochaine sur le site de l'ESPE de Livry Gargan :

- vague 1 : la moitié des EFS en M2 MEEF seront à l'ESPE les lundis, mardis, 1 mercredi sur 2 et dans leur école les jeudis, vendredis, 1 mercredi sur 2.
- vague 2 : l'autre moitié des EFS en M2 MEEF seront à l'ESPE les jeudis, vendredis, 1 mercredi sur 2 et dans leur école les lundis, mardis, 1 mercredi sur 2.

Pour une formation initiale solide et ambitieuse, les mandats du SNUipp-FSU (Congrès de Rodez, du 6 au 10 juin 2016)

Parcours de formation, recrutement, concours et stages sont étroitement liés et doivent garantir l'accès des étudiants de milieu populaire au niveau master qui reste la référence de qualification. L'architecture de formation, telle qu'elle est construite aujourd'hui, met en tension l'alternance et l'intégration professionnelle. La place du concours doit être revue.

Le SNUipp-FSU revendique un concours sous condition de licence placé en fin de L3, deux années pleines et entières de formation, sous statut de fonctionnaire stagiaire, reconnues par un master, puis une entrée progressive dans le métier (année de T1 à mi-temps en responsabilité, formation continuée en T2).

Le recrutement sur liste complémentaire doit être garanti, autant que de besoin, pour éviter le recours aux contractuels. Le dispositif M1 en alternance ne répond pas aux exigences d'une formation de qualité. En l'état, les M1 alternants doivent bénéficier d'un volume de formation augmenté leur permettant de se présenter aux concours externes. **Le SNUipp-FSU s'oppose à des concours réservés aux M1 alternants.**

Afin de garantir un vivier suffisant, sécuriser les parcours des étudiant-es et démocratiser l'accès au métier, des prérecrutements sont indispensables. Ils doivent être massifs, sans contrepartie de travail, ouvrir le droit à la retraite, être contingentés pour répondre aux besoins de chaque académie et garantir une rémunération suffisante pour poursuivre des études et préparer le concours. Le statut doit garantir des

- vagues A et B : les EFS en DU approfondissement, et quelques uns en DU de professionnalisation, alterneront une semaine en classe du jeudi matin au mercredi matin et une semaine à l'ESPE du jeudi matin au mercredi matin. Ces EFS seront en binôme sur une classe.

Les 210 EFS ayant eu leur M1 sur le site de Melun, de Torcy, et pour quelques volontaires de Bonneuil, suivront leur formation à **l'ESPE de Torcy**.

Pour tout problème relatif à la formation initiale, contacter le SNUipp-FSU 93 :

- à l'ESPE de Livry-Gargan : le lundi et le jeudi de 11h30 à 13h
- par téléphone : permanence «début de carrière» le jeudi de 15h à 17h15 au 01.48.96.36.11
- dans chaque ville : voir liste des responsables des sections locales (page 4).



conditions d'encadrement et de formation pour obtenir le diplôme requis au concours puis réussir le concours.

Le SNUipp-FSU revendique des prérecrutements intégrant des critères sociaux dès la L1 et à tous les niveaux du cursus universitaire, contingentés en fonction d'un plan pluri-annuel de recrutement.

Pour le SNUipp-FSU, le cadre réglementaire des ESPE doit garantir un cadrage national des moyens, des contenus et des volumes de formation et une autonomie budgétaire par rapport aux choix des universités. Les stages (observation, pratique accompagnée, responsabilité) doivent être conçus dans une logique de formation et non d'emploi, ce qui implique que l'ESPE soit le lieu d'affectation des PES. Les stages ne doivent pas dépasser un tiers temps de formation.

Pour le SNUipp-FSU, le suivi des stagiaires doit être assuré dans une logique de formation et non d'évaluation. Les règles d'évaluation doivent être uniformisées, basées sur un référentiel de formation centré sur le cœur du métier défini nationalement et connu de tous dès le début de la formation. La titularisation doit bénéficier d'un cadrage national et doit être prononcée sur la base du regard croisé des différents formateurs. Tout refus de titularisation doit être motivé et soumis à l'avis de la CAPD.

Stéphanie Lioté
Valérie Kownacki

PES : Professeur des écoles stagiaire
EFS : Etudiant fonctionnaire stagiaire.
Appellation «93» des PES.
ESPE : Ecole supérieure du professorat de l'éducation.
MEEF : Métier de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.
DU : Diplôme universitaire.
DEA : Directeur-trice d'école d'application.
M1/M2 : Master 1^{ère} année,
Master 2^{ème} année.

Témoignages

Nos impressions sur cette année de formation sont mitigées. Nous n'étions pas inscrits en Master mais en DU de professionnalisation et, notre diplôme n'étant pas homologué nationalement, nous n'avons pas bénéficié des 230 heures de formation qui nous étaient annoncées. Plus inquiétant, nous avons souvent eu le sentiment d'une «improvisation» généralisée, dont les intervenants étaient aussi les victimes : absence de cadrages, doublons, défaut de matériel... Nous avons même quelquefois été renvoyés chez nous faute d'amphi suffisamment grand pour nous accueillir tous.

Sur les contenus, nous sommes globalement satisfaits de la qualité de ce qu'on nous a proposé. On peut toutefois regretter le faible nombre d'heures consacré à certains domaines (6 heures dans toute l'année scolaire pour la géographie, l'histoire et l'éducation morale et civique, 4 heures pour l'Anglais !) et l'absence de certains sujets qui nous paraissaient pourtant essentiels : l'évaluation, les nouveaux programmes, l'école inclusive pour les élèves en situation de handicap... Nous n'avons même pas eu d'intervention sur le développement de l'enfant !

La faiblesse des moyens s'est également fait ressentir sur le suivi en situation professionnelle. Nous avons été placés devant élèves dès le 1er septembre. Les premiers temps de formation à l'ESPE ont eu lieu trois semaines après et les premières visites en classe ont eu lieu mi-octobre. Nous sommes nombreux à penser qu'il faut renforcer la présence auprès des EFS dès les premiers jours de classe, pour aider à prendre confiance et gagner du temps. Faute de moyens, nous n'avons eu que trois visites de PEMF durant l'année et aucune de professeurs de l'ESPE qui ne les ont consacrées, là encore faute de temps, qu'aux étudiants qui préparaient le Master 2 MEEF.

Il nous paraît enfin indispensable de développer encore plus les temps d'observation durant cette formation, à condition qu'ils soient suivis sérieusement et fassent systématiquement l'objet d'un retour et d'un débriefing, pour que nous puissions en tirer tous les enseignements nécessaires. Notre sentiment global est que cette formation est, faute de moyen, une formation au rabais qui est encore très loin des besoins et des attentes des nouveaux enseignants du département.

Un groupe d'EFS a également adressé un courrier à la Direction générale de l'ESPE afin de dresser un bilan de leur année de formation. Plusieurs points ont été soulevés : le faible volume horaire de cours (avec de nombreuses journées sans cours), des erreurs d'emplois du temps récurrentes, la communication tardive concernant les modalités de devoirs à rendre (connues seulement au mois de mars). Les EFS se sont sentis très seuls face aux difficultés rencontrées en classe. Dans les écoles, ce sont les collègues qui ont fait leur possible pour tenter de répondre à leurs inquiétudes et à leurs manques de repères, les maîtres formateurs devant faire face à une surcharge de travail lié à la multiplication de leurs missions et au nombre conséquent d'EFS à suivre sur l'année.

Les EFS qui ont rédigé le bilan à l'attention de la direction générale de l'ESPE, l'ont aussi transmis au SNUipp «pour que leur voix soit entendue». Nous ne manquerons pas de nous appuyer sur ce bilan lors de nos échanges avec la direction de l'ESPE.

L'évaluation en maternelle : nous aurons besoin de travailler en équipe !

Après une première année de mise en œuvre des nouveaux programmes, d'appropriation des documents d'accompagnement, la rentrée 2016 devrait permettre de mettre en application les nouvelles orientations données à l'école maternelle notamment en ce qui concerne l'évaluation.

Pour le SNUipp-FSU, après l'épisode affligeant «des couches» et les injonctions rétrogrades de 2008, les nouveaux programmes redonnent à l'école maternelle toute sa spécificité (c'est l'enfant qui est au cœur de cette école), et toute sa place à la construction progressive de «l'état d'élève apprenant».

Le ministère a publié le décret du 31 décembre 2015 visant à faire évoluer les modalités d'évaluation des élèves, avec le carnet de suivi pour la maternelle.

Si le carnet de suivi est obligatoire, ce sont les équipes enseignantes qui décident de son format et de sa fréquence de transmission aux familles. Terminé le bachotage, les répétitions, le «pré CP», l'école maternelle redevient un véritable lieu d'épanouissement et de construction d'apprentissages progressifs.

C'est un enjeu important et un challenge difficile pour les enseignants après des années de pression institutionnelle, d'évaluations normatives, de dépossession pédagogique et de résultats obligatoires.

Le grand défi de ces programmes et des nouvelles modalités d'évaluation est de modifier nos pratiques pédagogiques afin qu'une dynamique positive soit au cœur des apprentissages de l'école maternelle.

C'est tout l'enjeu de l'évaluation positive

Avec le nouveau dispositif d'évaluation, il s'agit de privilégier une évaluation positive, qui valorise les progrès et qui soit compréhensible par les familles. Pour la maternelle, les modalités d'évaluation des apprentissages au regard des objectifs des programmes de 2015 sont définies par le conseil de cycle. L'évaluation des acquis de l'élève est réalisée par l'enseignant de la classe. Les parents sont tenus régulièrement informés de l'évolution des acquis scolaires de leurs enfants par l'intermédiaire du carnet de suivi des apprentissages. En fin de grande section, le conseil de cycle établit une synthèse des acquis scolaires de l'élève, selon un modèle national fixé par arrêté.

Deux outils distincts font donc leur apparition. Afin de réaliser des bilans périodiques de la progression des élèves, le **carnet de suivi des apprentissages** devra être communiqué au moins deux fois par an aux familles. Si sa tenue est obligatoire, son format et son contenu laissés au libre choix des enseignants ne peuvent en aucun cas être imposés.

Autre nouveauté en fin de cycle I, l'établis-

sement par le conseil de cycle **d'une synthèse des acquis scolaires** pour chaque élève. Pour ce faire, le ministère a conçu un document national, simple, qui reprend à travers treize items les cinq domaines détaillés par les programmes auxquels s'ajoutent quatre items relevant du vivre ensemble.

Une nouvelle approche

Ces nouvelles dispositions laissent transparaître une tonalité nouvelle avec une évaluation qui doit être moins envahissante, mieux adaptée à l'âge des élèves et qui réhabilite l'observation quotidienne en lieu et place du «papier-crayon» et des fiches : les semaines d'évaluations en janvier et juin, et les livrets de compétences avec des points rouges, orange et verts, devraient disparaître.

Pour faciliter l'appropriation de cette nouvelle évaluation, le SNUipp-FSU a demandé et obtenu du ministère l'édition d'un guide de présentation et d'explication :

Le ministère a mis en ligne les documents d'accompagnement nécessaires à la mise en œuvre de ces outils d'évaluation dont le caractère «positif et bienveillant» est réaffirmé. Basé essentiellement sur l'observation des élèves, le carnet de suivi des apprentissages devra accompagner l'élève tout au long du cycle 1. Les textes publiés sur Eduscol expliquent comment passer d'une «observation instrumentée» à ce carnet de suivi : fini le livret de compétences et les tableaux d'items à cocher, fin du «catalogue» de fiches d'évaluation, on prône dorénavant «un carnet d'observation au long cours», «un carnet de traces et d'interprétation» et «un carnet de communication avec les parents». Dans un livret de 50 pages, le ministère détaille des observables d'indicateurs de progrès permettant de suivre et mesurer les évolutions des élèves dans les différents domaines d'apprentissage.

Des ressources, pas des modèles

Un autre texte présente de façon complémentaire quelques «points de vigilance» qui, sans vouloir établir de normes, attirent l'attention sur de possibles difficultés dans le développement et les apprentissages des élèves. Enfin le site est illustré d'exemples de carnets de suivi.

Comme le SNUipp l'avait demandé, le texte rappelle que ces carnets proposés dans les ressources visent à illustrer diverses approches possibles. Ils ne sauraient être considérés comme des modèles nationaux mais comme des aides à la réflexion des équipes.

Ce n'est pas le cas de la synthèse des acquis de fin de cycle 1 qui, elle, doit être un document national pour faciliter la communication de ces éléments pédagogiques quel que soit le lieu où se situe l'école maternelle (le modèle national de cette synthèse est en ligne sur Eduscol).



Une nouvelle dynamique pour les apprentissages en maternelle mais un travail en équipe nécessaire et indispensable pour s'approprier, se réapproprier la réflexion pédagogique.

Reste que pour mettre en place ces outils de suivi dès la rentrée 2016, les enseignants vont avoir besoin de temps et d'accompagnement.

Quelques idées et conseils de collègues de maternelle :

- Ne cherchons pas le livret parfait qui n'existe pas et qui serait impossible à faire fonctionner. Construisons un carnet où chaque enseignant se retrouve, dont la mise en œuvre au quotidien dans la classe ne soit pas trop lourde.
- Construisons des outils d'observation qui vont permettre de garder en mémoire les réussites des enfants.

Il est donc nécessaire de prendre dès maintenant le temps des APC comme le revendique le SNUipp, pour réfléchir ensemble et construire ce nouvel outil.

Il est également nécessaire pour les équipes que se construise un accompagnement par la circonscription : utilisons pour ce travail d'équipe, le temps prévu pour les animations de proximité.

De même, il est impératif d'intégrer cette nouvelle orientation dans la formation initiale et de réactiver la formation continue.

Le Ministère doit nous donner les moyens et le temps nécessaires pour mener à bien la mise en pratique : après de longues années de réformes et modifications, le temps de la stabilité doit être à l'ordre du jour.

Pour les militants de la maternelle du SNUipp-FSU, la pire des choses serait que les enseignants se retrouvent « bloqués » par manque de concertation et de réflexion collective, ou encore par la construction d'un carnet de suivi des apprentissages qui serait inutilisable à cause de sa lourdeur en réponse à la demande institutionnelle.

Nous savons tous que les choses se mettent en place progressivement, ont besoin de s'adapter à chaque contexte scolaire, alors n'oublions pas l'objectif essentiel qui est de faire évoluer les pratiques et non pas de répondre à des injonctions.

Le SNUipp-FSU 93 accompagnera toutes les équipes qui pourraient rencontrer des difficultés avec la hiérarchie, par exemple pour dégager le temps indispensable à la construction de ces nouveaux outils.

**Sylvie Demetz-Blondeau
Joël Couvé**



L'école inclusive

Les CASEH, pour que l'école inclusive soit possible !

En Seine-Saint-Denis, des enseignant-es spécialisé-es appelé-es CASEH (conseillers à la scolarisation des enfants handicapés) interviennent dans les classes auprès des élèves handicapés.

Ils travaillent avec l'enseignant de la classe à concevoir et à mettre en œuvre des adaptations spécifiques correspondant aux besoins de l'élève. Ils interviennent aussi auprès des premières scolarisations. Ils aident les AVS à mettre en œuvre ces adaptations. Enfin, ils participent à la formation des AVS.

Ces postes, développés dans le 93 mais encore en nombre insuffisant, sont un complément indispensable et très apprécié des collègues, entre l'enseignant de la classe, l'AVS et le référent. C'est pourquoi nous pensons que cette fonction de CASEH doit être développée de façon clairement identifiée et pérenne.

Lors du congrès national du SNUipp-FSU à Rodez, en juin 2016, la création de tels postes est devenue une revendication nationale du SNUipp.

En Seine-Saint-Denis, il est très important que les collègues de toutes les écoles connaissent l'existence des ces postes et leur spécificité. Ils ne doivent pas hésiter à demander à rencontrer le/la collègue CASEH de leur circonscription, et à soutenir ensuite la revendication de création d'un nombre plus important de ces postes pour que les CASEH puissent répondre à toutes les demandes des équipes.

Nadine Roumilhac

Extraits des textes adoptés au congrès national du SNUipp-FSU, à Rodez en juin 2016 :

L'école inclusive : l'école pour tous ?

Le principe d'une école inclusive est entré dans la loi depuis 2013. Dans la logique inclusive, c'est à l'école de s'adapter pour apporter une réponse au plus près des besoins scolaires des élèves : tou-tes les élèves, et notamment celles-ceux en situation de handicap, doivent pouvoir apprendre dans de bonnes conditions et réussir en milieu ordinaire. L'école inclusive n'est pas un principe qui se décrète, c'est une ambition qui se construit.

Si l'accès à l'école a effectivement été rendu possible pour un plus grand nombre d'élèves, les conditions actuelles de scolarisation ne permettent pas à tou-tes d'accéder à la réussite scolaire. L'État a le devoir de mettre les moyens nécessaires (effectifs, établissements spécialisés...) pour rendre le milieu ordinaire non seulement accessible mais surtout bénéfique au plus grand nombre.

Cela passe surtout par l'amélioration des conditions d'apprentissage de tou-tes les élèves et par des moyens qui permettent de nouvelles organisations du travail.

On ne peut pas accepter que les enseignant-es et les élèves soient contraint-es de vivre dans le quotidien de la classe des situations difficiles vécues comme contre-productives pouvant provoquer un sentiment d'impuissance, et des insatisfactions professionnelles et des souffrances. Le cas échéant, des réponses rapides doivent être apportées par l'institution (soutien, accompagnement ...) pour rompre la situation d'isolement des personnels et apporter des solutions. Des temps et des espaces aménagés pour permettre des scolarisations partielles doivent pouvoir exister.

Le SNUipp-FSU est vigilant pour qu'au nom du discours sur l'école inclusive, ne se poursuive une politique d'assèchement des RASED, de démantèlement des SEGPA, et de suppression de postes dans les autres structures spécialisées.

[...]

Le choix de structures et de dispositifs doit être basé sur l'évaluation des besoins de l'élève. A ce titre, la loi de 2005 doit être modifiée afin que les institutions hospitalières et médico-sociales aient une obligation d'accueil des enfants si cela correspond à leurs besoins. Le maillage territorial de ces structures est donc à développer.

Pour que l'inclusion scolaire ne soit pas un objectif d'affichage d'une part, et d'autre part une mise en difficulté ou en souffrance des enfants et des enseignant-es, un investissement massif est indispensable au niveau de l'Education nationale : postes de conseillers-ères à la scolarisation et de référent-es, professionnalisation des AVS, formation de tou-tes les enseignant-es...

Le SNUipp-FSU poursuivra le débat sur l'ensemble de ces questions. Il réalisera un bilan de la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 à l'école.



CUI-AESH-AED : NON à la précarité !

De nouveaux métiers ont émergé dans l'Education nationale. On ne peut admettre qu'ils ne soient pas reconnus sur le plan statutaire.

L'aide à la direction d'école, l'accompagnement aux élèves handicapés, des postes pour faire vivre les BCD, l'animation d'espaces informatiques... nécessitent la création de ces nouveaux métiers avec de la formation et un statut correctement rémunéré pour les personnels. Les missions effectuées par ces personnels, tant AVS qu'aide à la direction au sens large, englobant des fonctions administratives et d'accompagnement d'activités, sont indispensables au fonctionnement des écoles.

Le SNUipp-FSU lutte pour faire reconnaître ces nouveaux métiers au sein des écoles. Il ne peut admettre que ces missions soient assurées par des personnels

précaires et revendiquent pour eux la reconnaissance d'un statut fonction publique.

Durant l'année, nous avons accompagné ces personnels. A travers trois réunions d'informations syndicales départementales, nous avons élaboré ensemble un cahier de doléances. Les principales revendications qui ont été exprimées portaient sur : reconnaissance d'un statut, rémunération et formation.

Nous avons aussi, par notre accompagnement, obtenu que les droits de ces personnels soient reconnus.

Sur le plan du contrat CUI : VICTOIRE du SNUipp-FSU en SEINE-SAINT-DENIS !

Les droits des collègues respectés :

Après avoir accompagné les collègues concernés en audience à la direction académique, le SNUipp-FSU 93 a rencontré Madame la Préfète le 19 mai 2016.

Le SNUipp-FSU 93 a obtenu que l'application de la loi du 17 août 2015 (voir encadré) soit enfin effective sur le département. Celle-ci permet aux personnels en CUI de plus de 50 ans, ou reconnus personnes handicapées, une prolongation de leur contrat jusqu'à 60 mois et jusqu'au départ en retraite pour ceux âgés de plus de 58 ans. Nous avons obtenu que l'administration cesse de comptabiliser d'autres contrats précaires antérieurs pour justifier le refus du prolongement demandé.

Des personnels en CUI jusque là non prolongés, certains depuis le 1^{er} trimestre, ont donc pu obtenir le renouvellement de leur contrat grâce à nos actions.

N'hésitez pas à nous contacter en cas de situation de blocage.

**Article L5134-25-1 Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 art. 43*

*Le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale **de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus** rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.*

*A titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être **prolongé au-delà de la durée maximale prévue**, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action concernée ou, **pour les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.***

Sur les annonces ministérielles pour les EVS en CUI :

Le ministère envisage de transformer 11 200 postes de CUI en postes d'AESH (CDD) à raison de 6000 postes, à chaque rentrée, pendant 5 ans. **Les CUI à mission AVS étant 56 000 et leurs contrats étant généralement de 2 ans, cela ne permettrait pas à tous de poursuivre leur mission en tant qu'AESH. Près de 30 000 seraient ainsi écartés de cette transformation.**

Pour le SNUipp-FSU, le calendrier de transformation des CUI en AESH prévu sur 5 années doit être réduit à 2 années maximum afin de n'écartier aucun des personnels actuellement en poste.

En attendant, il est très important, pour les collègues en CUI qui arrivent au terme de leurs 2 ans de contrat, de constituer un dossier de candidature sur un poste d'AESH qui sera soumis à la Direction départementale à Bobigny.

Pour constituer ce dossier, préparer :

- Une lettre de motivation (un modèle à personnaliser pourra vous être fourni par le SNUipp).
- Un CV faisant état principalement de votre travail comme AVS.

.../...



- Des lettres de recommandation :
- de l'enseignant (ou les) avec qui vous avez travaillé
 - du directeur de l'école
 - des parents concernés par l'accompagnement effectué auprès de leur enfant.

Concernant l'envoi du dossier pour postuler sur un poste d'AESH :

Une fois le dossier constitué, voir avec la ou le référent-e ASH de la circonscription si elle peut le transmettre en ajoutant son avis sur la candidature du collègue en CUI. Si le-la référent-e n'est pas au courant, transmettre le dossier complet par courrier ou le déposer à la direction académique à Bobigny à l'adresse suivante : DSDEN 93, DIPASS 2, 8 rue Claude Bernard, 93008 BOBIGNY cedex.

Ne pas oublier de garder un double du dossier.

Le SNUipp-FSU 93 peut répondre à toutes les questions des collègues en CUI : permanence tous les mardis après-midi à la Bourse départementale du Travail de Bobigny.

Catherine Schweng

Les statuts et missions de chacun :

Le CUI (Contrat Unique d'Insertion) est un contrat de droit privé. Il est financé par le Ministère du travail et l'employeur, en ce qui nous concerne l'Education nationale.

C'est Pôle-Emploi qui est le prescripteur du contrat. Les personnels en CUI sont embauchés dans le 1^{er} degré sur deux types de mission : EVS (accompagnement d'élèves handicapés) et Aide à la Direction d'école.

Le poste d'AESH est un contrat de droit public à durée déterminée (CDD renouvelable pendant six ans). Au-delà de ces six années, un CDI est proposé. C'est le budget de l'Education nationale qui rémunère les AESH. Les missions : AVS dans le premier et le second degré.

AED : il s'agit des postes d'assistant d'éducation qui sont à présent majoritairement implantés dans le second degré dans le domaine de la vie scolaire. C'est aussi un contrat de droit public d'une durée de 6 ans non renouvelable et qui n'ouvre pas le droit à un CDI. Les AED sont recrutés au niveau du Rectorat et sont rémunérés par l'Education nationale.



Communiqué : Les retraités poursuivent la mobilisation

Les 9 organisations de retraités se sont rencontrées le 23 juin pour faire le bilan des actions communes engagées, en particulier les 10 mars et 9 juin 2016 pour la défense du pouvoir d'achat des retraités. Elles se félicitent de la mobilisation lors de ces journées dans près de 90 départements et des multiples actions réalisées : manifestations, rassemblements, délégations, conférences de presse.

Elles déplorent que la rencontre du 3 mai avec les représentants du cabinet de Michel Sapin n'aient pas permis d'avancer sur :

- le rétablissement de la 1/2 part fiscale supplémentaire pour tous les parents isolés,
- le retour à l'exonération des majorations familiales pour les parents d'au moins 3 enfants,

Elles revendiquent :

- le retour à une revalorisation annuelle des pensions au 1^{er} janvier **indexée sur l'évolution du salaire moyen**, comme antérieurement aux décrets Balladur de 1993.
- pas de pension inférieure au SMIC revalorisé, pour une carrière complète,
- le maintien des pensions de réversion et la suppression des conditions de ressources,
- le rattrapage du pouvoir d'achat perdu sur les retraites de base comme complémentaires et les pensions du secteur public (pas de revalorisation du point d'indice applicable aux retraités),

Elles se félicitent des nombreux contacts avec les élus, suite au courrier qui leur avait été adressé, et qui vont se poursuivre tout au long de la session budgétaire, en particulier sur l'élaboration de la loi de finances et celle de financement de la Sécurité sociale. Elles se sont engagées à faire connaître largement les réponses reçues -ou pas- à cette occasion.

Elles ont trouvé particulièrement scandaleux que l'on puisse contraindre la décision des élus à partir de la simple publication des travaux du Conseil d'Orientation des Retraites pour **annoncer un nouveau gel des retraites au 1^{er} octobre**, les technocrates préemptant en quelque sorte la décision des politiques.

Les organisations sont d'ores et déjà décidées à relancer la mobilisation des retraités à la rentrée avec une campagne de diffusion de tracts sur les marchés pendant la dernière quinzaine de septembre et une action marquante le 29 septembre, avant l'échéance du 1^{er} octobre.

Enfin, afin de réfuter une campagne présentant les 16 millions de retraités comme des nantis, elles prévoient d'organiser avant la fin de l'année un colloque sur le pouvoir d'achat de retraités.

Paris, le 24 juin 2016



Futur-es retraité-es : Ouverture des droits en 2017

C'est la date de naissance qui détermine l'âge possible de départ en retraite et l'âge limite, ainsi que les autres paramètres qui serviront à calculer la pension. Selon la catégorie à laquelle on appartient (active ou sédentaire), ces paramètres sont différents.

Les droits à la retraite sont ouverts en 2017

- à 57 ans pour les «actifs» nés en 1960,
- à 62 ans pour les «sédentaires» nés en 1955.

Les enseignants des écoles doivent terminer l'année scolaire avant de partir en retraite. Ceux qui, au cours de l'année scolaire 2016-2017, atteignent la condition d'âge pour obtenir la jouissance immédiate de leur pension et demandent à partir en retraite, sont maintenus en activité jusqu'au 31 août 2017.

Ceux qui atteignent l'âge possible de départ après le 1er septembre 2017 peuvent partir en retraite par anticipation au 1er septembre 2017, mais ne percevront pas leur pension avant l'âge légal de départ.

CATEGORIE ACTIVE

Qui est «actif» ?

- Les instituteurs-trices intégrés dans le corps des PE, avec au moins 15 ans de services d'instituteur atteints avant le 1er juillet 2011, sont classés en catégorie «active».
- Cette durée minimum de 15 ans de services classés en catégorie active a été progressivement portée à 17 ans pour les enseignants qui n'avaient pas les 15 ans de services d'instituteur avant le 1er juillet 2011.

Nouvelle durée de services actifs exigée si les 15 ans de services d'instituteur ont été atteints :

après le 1er juillet 2011 : 15 ans 4 mois,
en 2012 : 15 ans 9 mois,
en 2013 : 16 ans 2 mois,
en 2014 : 16 ans 7 mois,
à partir de 2015 : 17 ans.

Actifs nés en 1960 (ouverture des droits en 2017) :

âge légal de départ (âge de départ possible) : 57 ans

âge limite des actifs : 62 ans

durée de référence : 166 trimestres

âge d'annulation de la décote des actifs : 61 ans 3 mois

taux de décote : 1,25% par trimestre manquant (pour âge ou durée d'assurance)

Instits intégrés PE, attention à la limite d'âge des actifs :

Les ex-instits intégrés PE classés en catégorie active qui souhaiteraient prolonger au-delà de l'âge

limite des actifs doivent formuler une demande au moins 6 mois avant d'atteindre cet âge limite (62 ans pour ceux qui sont nés à partir de 1960).

Faute de demande, les enseignants n'ayant pas validé tous les trimestres exigés ne pourraient plus bénéficier de l'âge d'annulation de la décote des actifs et verraient cet âge repoussé à 66 ans 3 mois (au lieu de 61 ans 3 mois).

Il faut solliciter la possibilité de prolonger son activité au-delà de l'âge limite des actifs, et de conserver à titre individuel le bénéfice de la limite d'âge de son emploi de catégorie active.

CATEGORIE SEDENTAIRE

Qui est «sédentaire» ?

- Les enseignants recrutés directement comme PE,
- Les ex-instituteurs intégrés dans le corps des PE sans avoir une durée suffisante de services d'instituteur.

«Sédentaires» nés en 1955 : (ouverture des droits en 2017)

âge légal de départ (âge de départ possible) : 62 ans

âge limite des sédentaires : 67 ans

durée de référence : 166 trimestres

âge d'annulation de la décote des sédentaires : 66 ans 3 mois

taux de décote : 1,25% (par trimestre manquant pour âge ou durée d'assurance)

Monique Masson



**PAIEMENT FRACTIONNÉ DE LA COTISATION PAR PRÉLÈVEMENT SEPA
ANNÉE SCOLAIRE 2016-2017**

- ① Remplir soigneusement **le mandat de prélèvement SEPA** ci-dessous.
- ② Joindre obligatoirement **un relevé d'identité bancaire (R.I.B.)**
- ③ Choisir **le nombre de prélèvements de 2 à 8**

Vous pouvez choisir : de 2 à 8 si votre adhésion arrive en septembre ou mi-octobre,
de 2 à 7 si elle arrive mi-novembre,
de 2 à 6 si elle arrive en décembre, etc...

Il n'y a pas de prélèvement en janvier.
- ④ Envoyer les documents à SNUipp-FSU 93,
Bourse Départementale du travail, 1 place de la Libération, 93016 Bobigny cedex.

Mandat de Prélèvement SEPA CORE



En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNUIPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUIPP.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle.

Une demande de remboursement doit être présentée :

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,
- sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Référence Unique Mandat (réservé au créancier) :
(ne pas renseigner)

Paiement : Récurrent

Veillez compléter tous les champs du mandat, joindre un RIB, puis adresser l'ensemble au SNUipp 93

Débiteur

Vos Nom Prénom :

Votre Adresse :

.....

Code postal :

Ville :

Pays :

Identifiant Créancier SEPA : **FR15ZZZ405976**

Nom : **SNUIPP 93**

Adresse : **Bourse départementale du travail
1, place de la Libération**

Code postal : **93016**

Ville : **BOBIGNY CEDEX**

Pays : **FRANCE**

IBAN :

BIC :

Le :

A :

Signature :

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. ". Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.



BULLETIN D'ADHESION AU SNUipp-FSU

ANNÉE SCOLAIRE
2016-2017

Le SNUipp-FSU 93 utilisera les informations ci-dessous pour m'adresser la revue nationale "Fenêtres sur cours".

Je demande à la Section Départementale du SNUipp-FSU 93 de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06.01.78. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant à la Section Départementale du SNUipp-FSU 93.

à cocher si vous ne souhaitez pas recevoir ces bulletins.

NOM : _____ Prénom : _____ Né.e le : _____

NOM de naissance : _____ Téléphone fixe : _____ Portable : _____

Adresse personnelle : _____

Code Postal : Ville : _____ e-mail : _____

Etablissement d'exercice : Maternelle Elémentaire RASED IME CMPP SEGPA Collège Inspection

NOM de l'Etablissement : _____ Ville : _____

Situation administrative

au 1/09/2016 :

Instituteur Professeur des Ecoles Stagiaire Etudiant/M1 EVS-AVS Retraité

Adjoint Directeur Remplaçant Coordonnateur PEMF CPC ASH ERSEH/CASEH Psychologue

Disponibilité Congé parental Détaché Congé Formation Demi traitement CLM - CLD

Temps partiel : 50 % 75 % 80 %

Echelon au 1/09/2016 : _____ Montant de la cotisation : _____ €

Date _____

Je joins chèque.s à l'ordre du SNUipp 93 **ou** J'opte pour le prélèvement automatique voir au verso

Signature :

Pour tout changement, joindre un mandat SEPA et un RIB.

MONTANT DES COTISATIONS 2016-2017 (inchangé depuis 5 ans)

Tarif spécial première adhésion
Titulaires : 75 € quel que soit votre échelon

Stagiaires
Contractuels : 40 €

Etudiants
M1 : 25 €

Echelon	Adjoints		Directeurs 2 à 4 classes		Directeurs 5 à 9 classes		Directeurs 10 classes et plus		Spécialisés, PEMF et UPE2A		Directeurs spécialisés		Professeurs des Ecoles Hors Classe				
	Instits	P.E.	Instits	P.E.	Instits	P.E.	Instits	P.E.	Instits	P.E.	Instits	P.E.	Adjoints	Direct. 2 à 4 cl.	Direct. 5 à 9 cl.	Direct. 10 cl. et +	Direct. spéc.
11	169€	216€	174€	221€	179€	226€	182€	229€	174€	225€	185€	232€					
10	154€	201€	159€	206€	164€	211€	167€	214€	159€	210€	170€	217€					
9	145€	186€	150€	191€	154€	196€	158€	199€	150€	195€	161€	202€					
8	138€	174€	143€	179€	148€	184€	151€	187€	143€	183€	154€	191€					
7	131€	162€	136€	168€	141€	172€	144€	176€	136€	171€	147€	179€	257€	262€	267€	270€	274€
6		153€		158€		163€		166€		162€		170€	243€	249€	253€	256€	260€
5		150€		155€		160€		163€		159€		167€	228€	233€	238€	241€	245€
4		146€		151€		156€		159€		155€		162€	210€	216€	220€	224€	227€
3		140€															

66 % de la cotisation est déductible de vos impôts.
Pour une cotisation de 153€ vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 100€

- Disponibilité ou congé parental : 56€
- Collègues travaillant à temps partiel ou 1/2 traitement : La cotisation est proportionnelle à la fraction de service effectué.
- Congé de formation : 85 % de la cotisation.
- EVS-AVS : 25€
- Retraités : Echel. A (moins de 1000€) : 78€ - Echel. B (de 1000€ à 1600€) : 89€ Echel. C (plus de 1600€) : 111€

Retournez ce bulletin complété à

SNUipp-FSU 93

Bourse Départementale du Travail, 1 place de la Libération, 93016 Bobigny cedex

L'attestation pour déduction fiscale sur les revenus de l'année 2016 vous sera adressée en Avril 2017.