

ECOLE LAIQUE 35 / S.N.U.D.I. FORCE OUVRIERE

Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs et Professeurs des Ecoles



SNUDI-FO 35

35, rue d'Echange 35000 RENNES
Tél: 02.99.65.36.63 le lundi et le mardi
06.43.03.93.67 les autres jours
Fax : 02.99.31.94.76

E-mail : snudifo35@wanadoo.fr

Site : <http://www.snudifo35.fr>

CPPAP N° 0616 S 06431

Directeur de publication : Sylvain VERMET

Imprimé au siège du syndicat

ISSN 1250 - 8098 (prix 0,3 €) Trimestriel

Dispensé de timbrage

RENNES PIC

ECOLE LAIQUE 35
35 RUE D'ÉCHANGE
35000 RENNES



P R E S S E
D I S T R I B U É E P A R
LA POSTE

Déposé le : 29 juin 2016

Bulletin aux écoles

N° 127- 29 juin 2016

Loi "travail", loi de refondation, même logique de régression sociale, de remise en cause des garanties nationales

Le projet de loi « Travail » découle de la recommandation n°6 du Conseil Européen concernant le « programme national de réforme pour la France pour la période 2015-2016 » qui prône la destruction des normes et garanties nationales inscrites dans le Code du Travail, les conventions collectives, les accords de branche et les statuts.

L'objectif, en inversant la hiérarchie des normes, est de renvoyer à l'échelon local des entreprises et des administrations les réglementations, les négociations salariales, la durée du travail... Dans ce cadre où le rapport de force salariés/employeurs est, par définition, favorable aux employeurs, pressions et chantages de toutes sortes mettraient en concurrence les salariés au niveau de leurs droits dans la logique implacable de dumping social que la Finance veut imposer partout. Bref, ce serait un retour à la situation qui existait avant le Code du travail, avant les conventions collectives nationales gagnées en 1936, avant le Statut général des fonctionnaires conquis en 1945.

Dans l'Education Nationale, la loi de refondation a pour objectif de substituer progressivement à l'Ecole Républicaine des écoles de territoires, de plus en plus sous la tutelle des collectivités locales à travers les PEdT; organisation de la journée, de la semaine, demain de l'année scolaire décidée au niveau local en fonction des contraintes des collectivités, obligations de service en partie cadrées par le Projet Educatif Territorial (notamment les APC), individualisation des carrières et des rémunérations... en faisant éclater le cadre national de l'école et des statuts de ses personnels, c'est l'Ecole républicaine que l'on attaque.

Loi "travail", loi de refondation, même méthode : le passage en force !

Que se soit pour faire passer la réforme des rythmes scolaires, la réforme du collège, la loi "travail", le protocole PPCR, la réforme des obligations de service des enseignants du premier degré, la méthode est constante : le gouvernement n'écoute personne, passe outre l'avis de la majorité des organisations syndicales et impose. Il en sera de même pour la réforme de l'évaluation des enseignants, resucée du décret Châtel, rejeté par toutes les organisations syndicales hormis la CFDT.

Gagner sur la loi "travail" sera un tremplin formidable pour reconquérir tous nos droits, pour obtenir satisfaction à toutes les revendications. C'est pourquoi le SNUDI FO 35, avec l'intersyndicale interprofessionnelle, appelle à ne rien lâcher, à poursuivre la mobilisation jusqu'au retrait ou si nécessaire l'abrogation de la loi "Travail"!

Sylvain VERMET

Secrétaire départemental du SNUDI FO35

SOMMAIRE

P. 1 : EDITO

P. 2 : Loi « Travail », EREA

P. 3 et 4 : La mystification de la revalorisations PPCR

P. 5 et 6 : Indemnités, obligations de service

P. 6 : Syndicalisation

Inacceptable, le projet de loi « Travail » doit être retiré !

L'inversion de

la hiérarchie des normes (article 2) donne la primauté absolue à l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche. Plus de socle commun de protection et de garanties collectives pour tous les salariés mais autant de Codes de travail qu'il existe d'entreprises pour imposer des normes défavorables avec comme conséquences l'inégalité entre les salariés d'un même secteur, l'éloignement de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et une course au dumping social.

Les accords dits de développement et de maintien de l'emploi

Depuis la loi de 2013 des accords d'entreprise dits « défensifs » peuvent être conclus en cas de difficultés économiques. Ils peuvent imposer aux salariés des modifications de durée et d'organisation de travail ainsi que de rémunération en leur défaveur.

Désormais de tels accords régressifs seraient aussi possibles même si l'entreprise va bien ! Et fini le licenciement économique si un salarié refuse une telle modification de son contrat de travail. L'entreprise ne sera pas tenue de faire un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et n'aura pas besoin de prouver qu'elle a des difficultés économiques.

La facilitation des licenciements

La définition des difficultés économiques demeure plus que large : perte d'exploitation, réorganisation, sauvegarde de la compétitivité, baisse de chiffres d'affaires, de commandes, ... ne per-

mettant plus au juge d'apprécier le sérieux et la réalité des difficultés économiques et des licenciements. Ces dispositions empêchent aussi le salarié de contester le licenciement économique auprès du juge prud'homal. Que resterait-il donc, dans ces conditions, du CDI ?

Le référendum-chantage

Possibilité pour les organisations syndicales minoritaires (30 % des voix aux élections professionnelles) de pouvoir demander un référendum pour valider un accord – régressif – signé avec l'employeur.

Ceci s'opposerait aux choix des salariés dans les élections professionnelles, mettant à mal le principe de représentativité des organisations syndicales et l'exercice du droit d'opposition. C'est un véritable déni de démocratie sociale dont il s'agit.

On ne connaît que trop la sincérité d'un référendum placé sous le couperet de la délocalisation ou des suppressions d'emploi et le « libre arbitre » qu'il en résulte pour les salariés sommés de choisir entre garder la « garantie » de l'emploi ou leurs garanties.

Une médecine du travail au rabais et dévoyée

Le projet de loi entérine une situation déjà fragilisée. La visite médicale d'embauche est réservée aux seuls salariés affectés sur des postes présentant des risques particuliers, la périodicité des visites médicales est supprimée, la possibilité est ouverte à des non médecins

de faire les visites

médicales et les études de postes... La médecine du travail est aussi attaquée par une réforme de l'aptitude.

Ainsi le rôle de la médecine du travail est radicalement transformé notamment en ne permettant plus de faire lien entre le travail et les affections subies de son fait. D'un rôle de prévention, elle mute à celui de délivrance d'un permis d'embaucher et de licencier.

La Fonction publique concernée

Si ce projet de loi vise d'abord à modifier le Code du travail, les agents de la Fonction publique sont concernés par les régressions, qui pourraient être transposés dans le secteur public. En effet, nombre de règles inscrites dans le statut de la Fonction publique sont la transposition de dispositions du Code du travail (dialogue social, rapport national, local, temps de travail, etc.)

Pour les jeunes, le droit à l'avenir remis en cause

Alors que les jeunes connaissent déjà la précarité pendant leurs études et leur insertion professionnelle, la loi travail est une véritable remise en cause de leur droit à l'avenir imposant de travailler plus pour gagner moins, tout en fragilisant leur parcours de vie en facilitant les licenciements.

L'Italie, l'Espagne, le Portugal, la Grèce mais également l'Allemagne (avec ses contrats à 1 € de l'heure) et la Grande Bretagne (contrat 0 heure) ont subi des réformes semblables qui n'ont produit que davantage de pauvreté, de précarité, de baisse des salaires et retraites.

EREA : maintien des postes, retrait de la note de la DGRH, retrait de la note du recteur

Les personnels des EREA sont mobilisés depuis des semaines pour leurs postes et leurs missions. Ils se battent contre une note de la DGRH qui enjoint les recteurs de transférer les surveillances de nuits à des ASEN en lieu et place des enseignants éducateurs d'internat, professeurs des écoles spécialisés.

Ils étaient deux cents, venus des EREA de tous les départements, à se rassembler le 1er juin devant le ministère, à l'appel du SNUDI FO, du SNUipp, de la CGT et de SUD.

Grève reconductible, rassemblements, audience, diffusions de tracts, les personnels ne lâchent pas, car au-delà des postes, c'est l'avenir des EREA qui est en jeu. C'est même de l'avenir du statut de PE qu'il s'agit, puisque le recteur dans sa note de cadrage, c'est une première, crée du droit local : il redéfinit, pour l'académie de Rennes, les obligations de service et les missions des PE éducateurs d'internat. Il renvoie au chef d'établissement la définition des objectifs d'apprentissage et place l'accomplissement des missions dans le cadre de 1607 heures annuelles de travail, ce qui exclut de fait nos collègues du statut des professeurs des écoles.

A l'issue du rassemblement au ministère, un groupe de travail a été mis en place. Pour l'intersyndicale, c'est une réponse insuffisante. L'intersyndicale réitère sa demande de surseoir immédiatement aux suppressions de postes et d'annuler la note de service du 14 octobre 2015 ainsi que son addendum de janvier 2016 pour maintenir tous les postes d'enseignant-es éducateurs-trices spécialisé-es formé-es affecté-es à ces missions éducatives.

Pour la FNEC FP-FO, la décision ministérielle d'appliquer la note de service et de supprimer les postes d'Enseignants Educateurs s'inscrit dans l'attitude plus générale du gouvernement qui décide de passer outre la volonté des salariés, des fonctionnaires, voire de la majorité de la population, en cherchant à graver dans le marbre la remise en cause du code du travail, du statut général de la Fonction publique et des statuts particuliers, notamment celui des enseignants du 1er degré.

« Cette revalorisation va permettre de replacer la France au dessus de la moyenne des pays de l'OCDE et même d'atteindre les meilleurs pays pour le traitement en fin de carrière »

Najat Vallaud-Belkacem - 31 mai 2016

Un grand tintamarre médiatique a accompagné les annonces gouvernementales sur la « modernisation et la revalorisation des carrières enseignantes ». Ce dossier va vous permettre d'y voir clair sur le contenu réel des annonces et d'apprécier comment le montant du salaire net au bas de la feuille de paie va réellement évoluer en 2017... et jusqu'en 2020, si toutefois le gouvernement qui sera en place à ce moment là maintient ces mesures.

Loin des revendications...

Les annonces de la Ministre sont loin de répondre aux revendications portées par FO : 8% d'augmentation de la valeur du point d'indice **pour le remettre au niveau de 2010** et 50 points supplémentaires pour tous dès maintenant.

Rappelons tout d'abord que le **PPCR* (Protocole Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations)** subordonne dorénavant l'évolution du point d'indice aux indicateurs macro économiques et non plus à l'inflation ; c'est ce qui explique les ridicules augmentations de 0,6 % en juillet 2016 puis en février 2017 après 6 ans de blocage des salaires (mais 8 % de hausse des prix !), ponctionnés en outre par la hausse continue de la cotisation retraite.

L'annonce de la ministre : 100 euros d'augmentation en moyenne par mois !

La ministre annonce 21 points d'indice supplémentaires **en moyenne** pour chacun (près de 100 euros brut). L'examen des projets de grille indiciaire montre que cette affirmation, si on se réfère au salaire net, est également **inexacte** : il faut retrancher des gains indiciaires annoncés 9 points (dont 2 sont attribués pour compenser l'augmentation des cotisations sociales qui en résulte) qui relèvent de la **conversion des indemnités actuelles en points d'indice** et également la retenue pour pension qui va continuer d'augmenter pour atteindre 11,10 % en 2020. Et si le blocage du point d'indice perdure, que restera-t-il des maigres augmentations annoncées ? D'autre part, avec l'allongement des carrières, comment peut-on affirmer que tous les personnels atteindront bien le dernier échelon de la hors classe ?

Un « 3ème grade » après la Hors classe ou le miroir aux alouettes !

« Dans le cadre de la mise en oeuvre de PPCR (...) il est prévu la création d'un 3ème grade culminant en Hors-échelle A. La promotion à ce grade se fera à partir du 3ème échelon de la hors-classe pour les personnels : certifiés, agrégés, PLP, PEPS, Professeurs des écoles, CPE ayant exercé (8 ans NDLR) des missions ou responsabilités identifiées ou dans des conditions difficiles (désignées sous le terme générique de fonction » (extrait de la note de présentation ministérielle). 10 % seulement des personnels pourraient y accéder.

80 % des promotions seraient attribuées aux personnels qui remplissent les conditions de « fonctions ». Au plus 20% des promotions seraient attribuées au titre du « parcours » pour les autres personnels.

C'est donc bien une opération de division des enseignants auxquels **le ministère ne reconnaît pas comme suffisant, pour obtenir une promotion, le fait d'exercer ses missions statutaires : tout simplement enseigner dans une classe, devant les élèves !**

Le ministère affiche une montée en charge de la classe exceptionnelle jusqu'en 2023, soit sur deux législatures (pour atteindre à ce moment-là 10% du corps). Mais rapidement les personnels remplissant les fonctions liées aux fonctions seront promus (par exemple 13 849 chez les certifiés pour environs 5 000 promotions par an possibles). Le système risque donc de se bloquer... et de ne pas coûter très cher.

Dernière cerise sur le gâteau : **le dernier échelon** (celui qui rapporte beaucoup) **serait contingenté à 30% du grade, soit 3 % des enseignants ayant pu accéder à la hors classe actuelle !**

Réforme de l'évaluation : Chatel, le retour ou l'autre face de la médaille de la « revalorisation »

La ministre annonce la suppression du système actuel d'inspection/notation des enseignants pour lui substituer un système d'entretien/évaluation, les notes chiffrées disparaissant. **Que deviennent les barèmes ?** Qu'est-ce qui les remplace ?

Nous refusons le retour des entretiens professionnels du décret Chatel dont nous avons obtenu l'abrogation par la grève en 2012 parce que nous ne voulons pas de l'arbitraire généralisé dans l'évolution et la gestion de nos carrières. Nous ne voulons pas l'attribution **sur proposition ou décision de l'échelon local** de bonifications et promotions de grade, **sans contrôle possible par les élus du personnel dans le cadre des CAPD**.

Pour FO, le nouveau mécanisme d'avancement d'échelons apparaît avant tout, dans un cadre de réduction de la masse salariale, comme **un outil managérial local** fondé sur la « performance », pour contraindre tous les enseignants **à entrer dans le moule de la Refondation de l'Ecole**, c'est à dire de la dénationalisation de l'Ecole (lire p. 7) et de la casse de nos garanties nationales de déroulement de carrière.

Points d'indice et rémunération

Chaque fonctionnaire dispose d'un grade et d'un échelon dans le grade. À chaque échelon est associé un **indice brut** qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire. À chaque indice brut correspond un **indice majoré permettant le calcul de la rémunération**.

Le calcul du traitement mensuel brut (avant cotisations sociales) se fait selon la formule : (Indice Majoré multiplié par la valeur annuelle du traitement de l'Indice Majoré 100) divisé par 1200.

Le nombre de points d'indice imparti à un échelon ne change pas sauf mesures de revalorisation.

La progression salariale ordinaire des fonctionnaires dépend donc de la revalorisation de la valeur du point d'indice (bloqué depuis 2010 !) qui auparavant suivait la hausse des prix, et **des changements d'échelon dans le cadre du déroulement de carrière** ou du changements de classe (passage à la Hors classe PE) ou de grade (IEN, agrégé par exemple).

* **PPCR** : FO, la CGT et Solidaires (représentant la majorité des fonctionnaires) ont refusé de signer ce protocole qu'ont approuvé la CFDT, la FSU, l'UNSA.

La « revalorisation PPCR » est une mystification : les augmentations annoncées sont autofinancées par les personnels !

Revalorisation indiciaire : le trompe l'œil

« 21 points pour tous en moyenne » annonce la ministre. Regardons de plus près avec quelques exemples ce qu'il en est au bas du bulletin de paie, le même calcul pouvant être fait pour tous les échelons.

Le 7ème échelon

Le 7ème échelon des PE, certifiés, PLP, PEPS, CPE actuellement à l'indice majoré 495 passerait à l'indice majoré 508 en janvier 2017, à l'indice majoré 511 en janvier 2018, enfin à l'indice majoré 519 en janvier 2019. Au total cela représente une majoration de 24 points d'indice... dont il faut retirer 9 points correspondant à la conversion de l'indemnitaire (ISOE, ISAE) en indiciaire, ce qui ne joue pas sur le bas de la feuille de paie.

L'augmentation réelle se chiffre simplement à 15 points d'indice majorés (environ 3 %) ce qui se traduira sur le bulletin de paie par une hausse d'environ 70 € bruts par mois. Mais pour autant, **ce n'est pas ce qui apparaîtra sur le net !**

Le traitement indiciaire brut au 7ème échelon depuis 2010 est de 2291,99 € (il augmentera de 0,6 % au 1er juillet 2016 et encore de 0,6 % au 1er février 2017). A cet échelon le prélèvement pour pension civile s'élevait à 179,92 € en 2010 (7,85 %), et il est actuellement à 227,82 € (9,94 %). En 2020, le taux sera porté à 11,10 % et le prélèvement sera d'environ 270 € : sur 10 ans cela représente une perte d'environ 90 € sur le net.

Le salaire net est calculé après retenue pour pension et cotisations sociales (CSG, CRDS, contribution solidarité...) et c'est de lui que dépend le bas du bulletin de paie.

Conclusion : avec les 15 points d'indice nets attribués d'ici 2019, le montant en bas du bulletin de paie passera juste au dessus des 2 000 € pour un personnel exerçant en zone 3 d'indemnité de résidence (en incluant l'ISOE pour les enseignants du secondaire et l'ISAE pour les PE mais hors supplément familial). Pour les catégories qui perçoivent l'ISOE, cela les remet à peine au niveau de 2010.

Le 11ème échelon PE

Actuellement à l'indice majoré 658, il passerait à l'indice majoré 664 en janvier 2017, puis à l'indice majoré 669 en janvier 2018, enfin à l'indice majoré 673 en janvier 2019. Au total cela représente une majoration de 15 points d'indice... dont il faut retirer les 9 points correspondant à la conversion de l'indemnitaire en indiciaire.

L'augmentation réelle se chiffre simplement à 6 points d'indices majorés ce qui se traduira par une modeste hausse d'environ 28 € bruts par mois.

Au 11ème échelon, le prélèvement pour pension civile s'élevait à 239,17 € en 2010 (7,85 %) et il est actuellement à 302,85 € (9,94 %). En 2020, il sera d'environ 350 € (11,10 %). Sur dix ans cela représente une perte de traitement d'environ 110 € par mois.

Conclusion : le montant au bas du bulletin de paie (sauf rattrapage de la valeur du point d'indice) sera d'environ 2 580 € en zone 3 (en incluant l'ISOE pour les enseignants du secondaire et l'ISAE pour les PE mais hors supplément familial), à peine plus qu'aujourd'hui, à comparer avec 2010 (2 535 € hors ISOE pour ceux qui la percevaient, soit 99 euros mensuels).

Et les débuts de carrière ?

Les collègues en début de carrière ne sont pas non plus épargnés. Le décret n°2010-1006 du 26 août 2010 portait le traitement d'un professeur certifié stagiaire à l'indice majoré 432, le décret n° 2013-768 du 23 août 2013 l'a ramené à l'indice majoré 349, la réforme PPCR ne lui donne droit qu'à l'indice majoré 390. Entre 2010 et 2020, le professeur débutant aura donc perdu 42 points d'indice majoré...

La carrière : allongée !

La classe normale

Actuellement l'avancement se fait selon trois rythmes, 50 % au choix (sur une durée de 26 ans), 20 % à l'ancienneté (sur une durée de 30 ans) et 30 % au grand choix (sur une durée de 30 ans).

Avec la réforme PPCR, un rythme unique est instauré (sur une durée de 26 ans) avec possibilité pour 30 % des collègues de bénéficier de deux fois un an de réduction d'un an (soit une progression de carrière de 24 ans) en fonction de la nouvelle évaluation.

Ainsi, la réforme dégrade 30 % des collègues (qui perdent 4 ans) et améliore 20 % des professeurs (qui gagnent 4 ans). Le solde est donc négatif. En moyenne, la carrière en classe normale est actuellement de 25 ans. Elle passera à 25,4 ans (chiffre ministériel).

Hors-classe : tous les collègues atteindront-ils vraiment le dernier échelon ?

Pour un collègue qui accèdera à la hors classe après 2 ans dans le 9ème échelon, il faudra 33 années pour atteindre le dernier échelon de la hors classe. Pour ceux qui y accéderont à partir du 11ème tout dépend du nombre d'années passées au 11ème échelon : ce qui est sûr c'est qu'il aura mis de 24 à 26 ans pour arriver au 11^e et qu'il faudra encore jusqu'à 8,5 ans pour atteindre l'indice terminal (Indice Majoré 821 soit 38 points de plus que l'indice terminal actuel).

Tous à l'indice terminal de la hors classe ? Rien n'est donc moins sûr : tout dépend des taux de promotion fixés chaque année... et de l'âge d'entrée dans le métier.

Le bluff de la ministre : « replacer la France au dessus de la moyenne des pays de l'OCDE »

Salaire statutaire annuel en euros des enseignants du primaire en début de carrière (année 2013) *

Luxembourg	Allemagne	Irlande	Pays Bas	Finlande	Belgique	Autriche	Espagne	France
67 129	42 281	33 814	32 468	32 097	30 803	28 156	27 841	24 195

Le ministère annonce une augmentation de l'ISAE de 800 € au 1er septembre 2016 et une majoration de 41 points d'indice en début de carrière au 1er janvier 2019 pour les professeurs des écoles soit au total une revalorisation annuelle de 2 599,43 € [800 + (32 x 56, 2323)]. Le nouveau traitement de **26 794,43 €** restera inférieur à celui des enseignants du primaire de la majorité des autres pays européens en 2013...

* OCDE, Regard sur l'éducation 2015, les indicateurs de l'OCDE, p. 584 - Le salaire « statutaire » inclut la part de cotisations de sécurité sociale et de retraite acquittée par l'employeur mais pas celle payée par le salarié ou le fonctionnaire enseignant.

GT sur indemnités des enseignants en ASH : La ministre contrainte de revoir sa copie !

Depuis l'ouverture du GT en 2014 sur les indemnités des enseignants en ASH, la FNEC-FP-Force Ouvrière a défendu un principe : « Aucun collègue ne doit perdre un seul euro ». Or, la ministre persiste dans sa volonté de créer des indemnités inférieures au montant des Heures de Synthèse et de coordination en Etablissement Santé et Médico Sociaux (ESMS), SEGPA, EREA et ULIS.

Pour FO, l'argumentation ministérielle de l'illégalité du versement actuel des Heures de Synthèse et de Coordination (HSC) au motif qu'elles sont assises sur de simples circulaires est irrecevable. Elle ne peut justifier l'indemnité d'un montant inférieur aux HSC actuelles présentée comme un moindre mal. La circulaire n° 82-507 du 4 novembre 1982, doit être appliquée, en particulier dans le Rhône, la Loire et l'Ain où les DASEN refusent de payer ces HSC depuis le 1er janvier 2013.

En SEGPA et EREA, en ULIS les PE perdraient jusqu'à 549 € !

L'« indemnité de coordination et de synthèse » (1559€) proposée par la ministre reste inférieure au montant des deux heures supplémentaires de synthèse et de coordination (HSC) actuelles de 1750 € annuels. De plus la ministre transforme l'IS (1559€) en ISAE (1200€) pour accréditer l'idée qu'elle généraliserait l'ISAE aux PE de SEGPA, d'EREA et d'ULIS tout en diminuant le montant. Au final les PE exerçant en SEGPA et EREA perdrait jusqu'à 549 € mensuels. Cette proposition reste inacceptable.

En ESMS, maintien des 24 h et ajout de 108 heures annualisées pour 317 € brut !

Pour FO, les spécificités des missions des PE exerçant dans les Etablissements Sociaux et Médico Sociaux (ESMS), rendent impérative une réduction du temps de service à 21 heures pour qu'ils soient alignés sur les PE exerçant en SEGPA, EREA ...

Pour la ministre non seulement le passage à 21 heures pour les PE en ESMS n'est pas envisageable mais elle ajoute les 108 heures annualisées en y intégrant les Heures de Coordination et Synthèse pour 317 €.

Suite aux interventions des syndicats SNUDI-FO, SNUipp, CGT et même CFTD le directeur de cabinet de la ministre a accepté de revoir sa copie. Une nouvelle réunion est convoquée d'ici le 15 juillet.

Le SNUDI-FO a rappelé ses demandes :

- 21 heures d'enseignement pour les PE exerçant en ESMS,
- Aucune perte de revenu pour les enseignants en SEGPA, EREA, ULIS et ESMS,
- Abandon des 108 heures annualisées pour les PE en pénitentiaire.

Comité Technique Ministériel du 16 juin 2016 Projet de décret modifiant le décret de 2008 des PE La ministre passe outre le vote contre majoritaire FO, FSU, CGT, FAGF

La ministre a présenté au Comité Technique Ministériel (CTM) du 16 juin le projet de décret modifiant le décret n°2009-775 du 30 juillet 2008 sur les Obligations Réglementaires de Service (ORS) des PE.

La ministre étend les ORS des PE au-delà des 36 semaines de classe sur toute l'année

Le projet présenté modifie l'article 1 du décret de 2008 pour inscrire les ORS des professeurs des écoles et instituteurs «sur l'ensemble de l'année scolaire» que l'art.2 de l'arrêté du 21 janvier 2014 définit comme s'étendant «du jour de la rentrée des élèves au jour précédent la rentrée suivante».

C'est la logique qui a présidé au décret Hamon de la réforme du collège pour nos collègues du 2nd degré.

Ainsi tous les enseignants du 1er degré pourraient se voir imposer une amplitude de travail au-delà des 36 semaines de classe actuelles, sur la totalité de l'année, par le biais de la multiplication de situations dérogatoires déjà prévues par plusieurs décrets pour avancer vers la mise en place des 1 607 heures annualisées.

Une emprise plus grande du PédT

L'article 3 fait obligation pour les enseignants du 1er degré que «des activités pédagogiques complémentaires» soient «organisées dans le

cadre du projet d'école» et inscrit dans les missions «une activité prévue par le projet d'école» donc sous la tutelle directe du PédT. Une telle modification ne peut que favoriser des ingérences grandissantes des municipalités.

La multiplication sans fin des tâches dans le cadre des 108 heures annualisées

Alors que les 108 heures sont déjà largement dépassées, la ministre inscrit dans le marbre du décret de «nouvelles missions», notamment la mise en place de 48 heures forfaitaires consacrées à «l'identification des besoins des élèves, à l'organisation des APC, aux projets personnalisés de scolarisation pour les élèves handicapés, aux travaux en équipes pédagogiques, à la participation aux réunions de conseils des maîtres, des conseils de cycle, à l'élaboration d'actions visant à améliorer la continuité pédagogique entre les cycles, la liaison école – collège».

Si la plupart de ces missions figuraient dans la circulaire ministérielle de 2008 sur les 108 heures, assimilables à de simples recommandations, leur inscription dans le décret leur retire toute souplesse dans l'exécution pour les rendre contraignantes.

Une multiplication de sous catégories territorialisées

Enfin, l'article 5 du projet crée une nouvelle catégorie de PE qui pourrait «exercer des missions particulières», définies «à l'échelon académique ou départemental» et bénéficier «d'un allègement de leurs obligations de services», lui aussi défini localement sans critère précis.

Le corps des PE fonctionnaires d'Etat serait encore morcelé davantage en une multitude de sous-catégories territorialisées.

**Après le 2nd degré,
Création des indemnités de Missions particulières
dans le 1er degré : le SNUDI-FO s'y oppose**

L'article 5 du projet de modification du décret de 2008 crée une nouvelle catégorie de PE qui pourrait « exercer des missions particulières», définies « à l'échelon académique ou départemental» et bénéficier « d'un allègement de leurs obligations de service», lui aussi défini localement sans critères précis et d'une Indemnité de Missions Particulières (IMP) copiée sur la réforme du collège.

Le projet de décret prévoit que les IMP (indemnité de missions particulières) ainsi créées seraient accordées à certains personnels désignés par les recteurs sur la base de lettres de missions individuelles.

Le SNUDI-FO s'oppose à cette individualisation des rémunérations qu'est en train de promouvoir le ministère de l'Education Nationale. C'est pourquoi, il demande le retrait de ce projet de décret.

Prix de la carte 2016 = 18,50 € + prix du timbre mensuel :											
Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PROFESSEURS DES ECOLES											
Stagiaire, Adjoint, ASH, PEMF	12,20	12,66	13,27	13,88	14,49	15,30	16,11	17,17	18,23	19,59	20,95
Chargé d'école				14,04	14,65	15,46	16,27	17,33	18,39	19,75	21,11
Directeur d'école 2-4 cl				14,35	14,96	15,77	16,58	17,64	18,70	20,06	21,42
Directeur d'école 5-9 cl				14,80	15,41	16,22	17,03	18,09	19,15	20,51	21,87
Directeur d'école 10 cl et +				15,10	15,71	16,52	17,33	18,39	19,45	20,81	22,17
Hors Classe					22,40	23,96	25,63				
INSTITUTEURS											
Adjoint							13,35	13,96	14,57	15,48	16,84
Chargé d'école							13,48	14,09	14,70	15,61	16,97
Directeur d'école 2-4 cl							13,81	14,42	15,03	15,94	17,30
Directeur d'école 5-9 cl							14,11	14,72	15,33	16,24	17,60
Directeur d'école 10 cl et +							14,32	14,93	15,54	16,45	17,81
Spécialisé ASH, IMF							13,65	14,26	14,87	15,78	17,14
Spécialisé IMFAIEN							14,42	15,03	15,64	16,55	17,91

Enseignant à temps partiel : prix du timbre au pro rata de la quotité (mi-temps = 50% du timbre...)

Etudiant, Assistant d'Education, EVS, AVS = 60,00 € l'année (carte incluse)

Retraité = timbre à 10,68 € (intégrant les 14,12 € de la vignette UCR)

Le règlement des cotisations peut être effectué par chèque à l'ordre du **SNUDI-FO 35**

- ☞ En un seul versement → 1 carte + 12 timbres ; chèque daté du jour de l'adhésion.
- ☞ En plusieurs versements selon votre convenance → ou plusieurs chèques envoyés en même temps en indiquant au dos des chèques la date d'encaissement (celle-ci sera respectée).
- ☞ Par prélèvement automatique → **Un chèque pour la carte** afin de matérialiser votre adhésion ; joindre un RIB et nous vous ferons parvenir l'imprimé adéquat.

66 % de votre cotisation est déductible du montant de votre impôt sur le revenu.

Votre carte vous parviendra ultérieurement.

Un reçu fiscal vous sera adressé en temps utile (conservez le précieusement, il ne peut être établi de double).



(Merci de compléter toutes les rubriques suivantes ; l'ensemble des informations demandées nous est indispensable)

Bulletin d'adhésion et de renouvellement 2016

Date :

NOM - Prénom :

Instituteur / P.E.

Fonction (ADJ, DIR (... classes), ASH, etc.) :

Echelon :

Adresse personnelle :

Code postal - Ville : Téléphone :

Courriel :

Etablissement d'exercice et son adresse :

(+ circonscription)

☐ J'adhère au SNUDI-FO : je paie en versement(s) une carte à 18,50 € et timbres mensuels à € l'unité soit un total de €.

☐ J'ai déjà payé ma carte annuelle au SNUDI-FO et je paie en versement(s) timbres mensuels à € l'unité.

☐ J'adhère au SNUDI-FO, j'opte pour le prélèvement automatique et je paie une carte à 18,50 € ; le prélèvement mensuel sera de €.