



Actu91alités

N° 125 octobre 2008

Bulletin départemental du Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC.
Directeur de la publication: Pierre Bertrand. Prix du N°: 0,76 €. Imprimé par Domigraphic C.P.P.A.P. n° 0310 S 07224. I.S.S.N. 1241 - 5774.

Dispensé de timbrage
COURCOURONNES CDIS

Une époque formidable

Les fonctionnaires sont appelés à voter pour élire les représentants des personnels dans une période bien sombre pour la fonction publique.

Halte au sarkobroyeur

On n'a peut-être jamais connu une époque comme celle-ci. D'un côté les coups portés dépassent notre imagination et ils ont la force de s'appuyer sur le mécontentement de l'opinion publique.

On ferme les hôpitaux publics, dans l'Essonne il ne restera que celui d'Évry. Qui le sait?

La Poste, en route vers la privatisation, vit ses derniers soubresauts.

La loi sur la mobilité des fonctionnaires remet clairement en cause la garantie de l'emploi et le statut des fonctionnaires. Le recrutement des enseignants niveau Master met fin à la formation initiale professionnelle des enseignants. Mais « l'IUFM avait une mauvaise presse » se plaît-on à claironner dans les hautes sphères.

La loi sur le droit d'accueil (ce qui est quand même plus fin que le service minimum) remet gravement en cause le droit de grève et ouvre la brèche sur le remplacement des enseignants par des personnels non qualifiés.

La remise en cause insultante des enseignants de maternelle, la suppression silencieuse des RASED, la mise en place du soutien par les enseignants auxquelles viennent très bientôt s'ajouter les EPEP signifient la fin de notre école publique.

Il est grand temps de relever la tête

et d'agir tous

**ensemble, parents,
enseignants, élus,
dans la dignité, pour la
qualité de notre école.**

Elisabeth FAUVEL
Isabelle BORDET



Déposé le 17/10/08

BULLETIN À CONSERVER

Votez SNUipp

Aux élections professionnelles

Colloque
**« DIFFICULTE SCOLAIRE :
CE QUI TRANSFORME L'ECOLE ? »**
Samedi 22 novembre
À la maison des syndicats

Voir en page 17

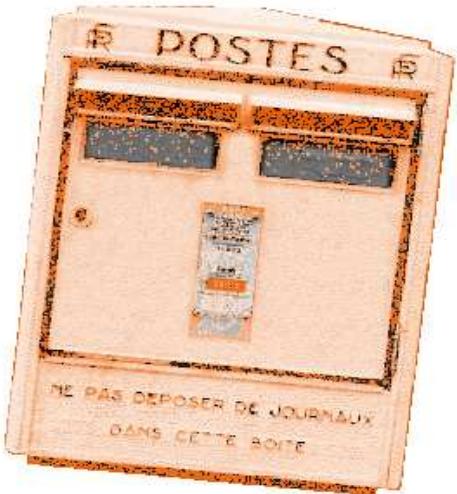
SNUipp Essonne
Maison des syndicats
12 Place des Terrasses
91034 EVRY Cedex
Tel : 01.60.77.97.70
Fax : 01.60.77.97.73
Mail : snu91@snuipp.fr

Ce bulletin est envoyé grâce au fichier informatisé du SNUipp. Conformément à la loi du 06.01.78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp 91.

SOMMAIRE :

Édito.....	page 1
Que fait l'élu des personnels?.....	page 2
Les instances paritaires.....	page 3
Bilan et perspectives.....	pages 4 et 5
Maternelle, Education Prio.....	page 6
IUFM	page 7
Enseignement spécialisé.....	pages 8 et 9
SMA.....	page 10
Salaires, pouvoir d'achat.....	page 11
Liste aux élections paritaires	pages 12 et 13
Modalités de vote.....	page 14
Calendrier indicatif	page 15
Dossier promotions.....	pages 18 à 21
Traitements et indemnités.....	page 22
Barèmes.....	page 23
Pour adhérer au snuipp 91	page 24

ATTENTION ! CECI ...



EST UN BUREAU DE VOTE

Vous serez nombreux en Essonne à voter par correspondance, lors des prochaines élections, pour élire les délégués du personnel dans les commissions paritaires.
(Voir en page 14)

L'élu du personnel, que fait-il ?

Avant la CAPD

Il étudie les dossiers

1) Sur le plan individuel (dossiers des syndiqués et des collègues qui nous les ont confiés) :

- L'administration a-t-elle bien pris en compte **tous les éléments transmis par le collègue** ?
- Les collègues sont-ils bien **traités à égalité** ? Conformément aux **règles** édictées ? En fonction du **barème** ?
- Y a-t-il dans les textes des éléments permettant de défendre tel collègue ?

2) Sur le plan collectif

- Quelle est la **stratégie de l'administration** ? y a-t-il une évolution dans la façon dont l'administration traite le problème ? Dans quel sens ?
- Comment faire évoluer les règles **dans le sens des revendications de la profession et du SNUipp** ?

Il confronte son point de vue avec les autres élus du SNUipp

- Quelle stratégie syndicale adopter ?
- Y a-t-il des actions parallèles, des **mobilisations** à mener sur le terrain ?
- Y a-t-il intérêt à contacter **les autres syndicats** pour mener une action commune ?
-

Pendant la commission

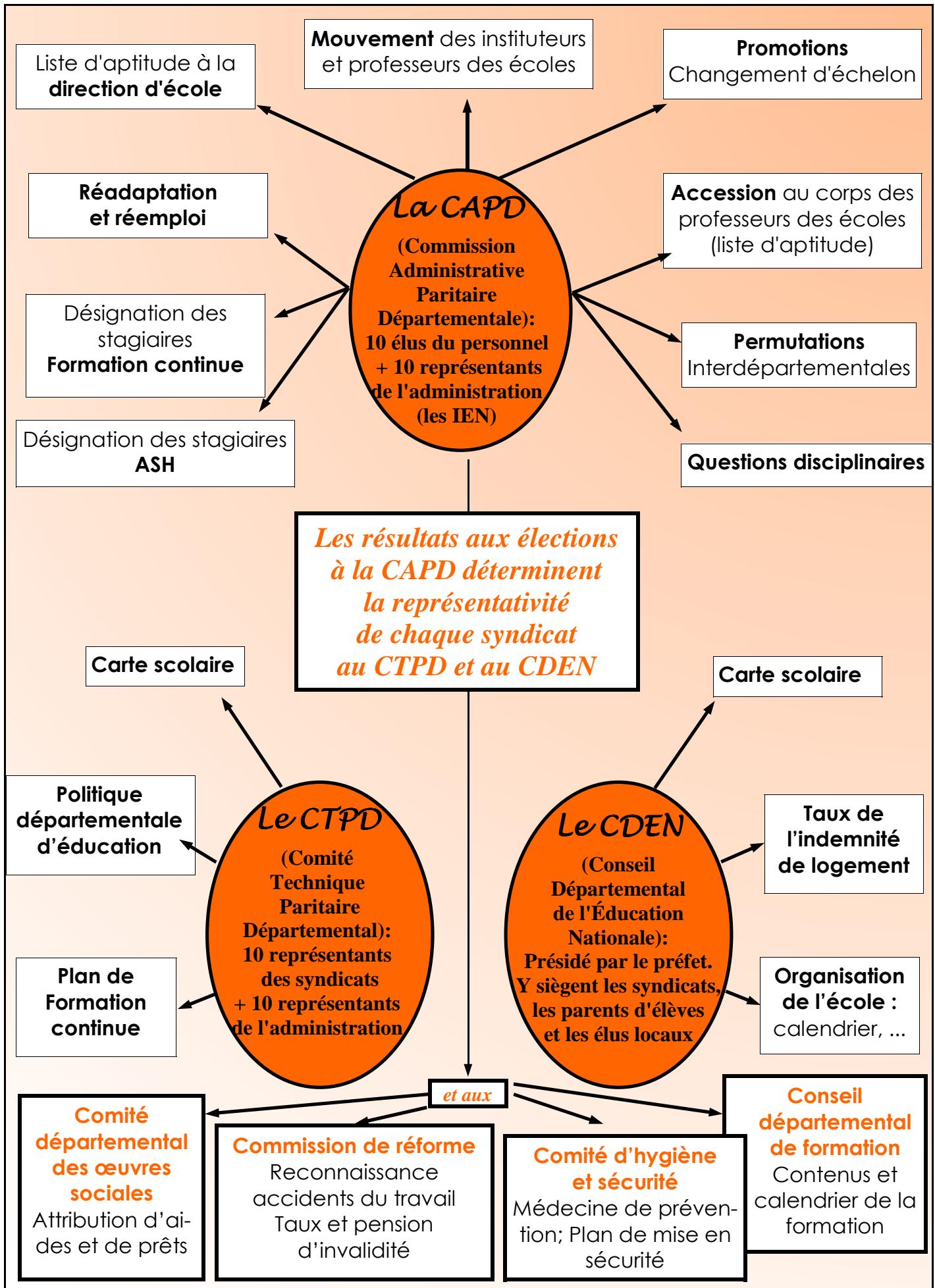
- **Il défend pied à pied les dossiers**, s'appuyant sur le travail de préparation ;
- Il est attentif aux **failles de l'administration** : positions contradictoires, non respect des droits ou de la réglementation, ...
- Il **argumente**, propose, éventuellement négocie ;
- Il s'unit aux élus des autres syndicats pour **faire front** contre des mesures dangereuses.

Après la commission

- **Il communique** le plus rapidement possible aux collègues syndiqués et à ceux qui lui ont confié leur dossier, les éléments les concernant.
- **Il rend compte à la profession** du déroulement de la séance (en respectant le secret sur les personnes)

Les principes sur lesquels il s'appuie

- Exigence de transparence et d'égalité de traitement ;
- Une attitude revendicative qui refuse d'entrer dans une logique où la gestion se ferait au détriment des collègues.



BILAN du travail des élus et PERSPECTIVES

En CAPD, les 5 élus titulaires du SNUipp sont intervenus régulièrement pour la défense des collègues syndiqués ou ceux qui leur avaient confié leur dossier, mais aussi dans le sens de l'intérêt général des enseignants du premier degré avec le souci de l'unité de toute la profession. Lorsque cela a été souhaitable, utile et possible, les élus du SNUipp ont travaillé dans l'unité avec les autres syndicats représentés à la CAPD sur la base de positions similaires.

Promotions

Le SNUipp exige la transparence mais aussi la possibilité pour tous les collègues d'avancer au même rythme jusqu'à l'indice 783, indice terminal de la Hors-classe après disparition de cette dernière.

Nos interventions ont permis de réduire les délais entre les inspections (la norme est de 3 ans) et de faire prendre en compte des notes non-transmises par des IEN.

Nous avons également fait supprimer de la liste des promus des collègues déjà retraités, ce qui a permis à une dizaine de collègues de profiter d'une promotion.

Nous avons obtenu pour les collègues à 80%B qu'ils effectuent leurs journées supplémentaires prioritairement sur leur école puis leur commune.

Temps partiel

Postes adaptés
Ce sont des postes à temps partiel où à aménagement spécifique. Le SNUipp demande l'augmentation du nombre de ces postes mis à disposition au niveau du Rectorat pour que tous les collègues en situation difficile puissent en bénéficier.

Départ en stages spécialisés (CAPA-SH, Psychologues, etc)

Voilà des années que les représentants du SNUipp exigent une démarche à moyen terme afin d'anticiper les besoins en personnels spécialisés et de combler les postes vacants.

Pour ce faire **nous demandons et obtenons partiellement la possibilité d'utiliser tous les supports prévus en stages pour faire partir des collègues même dans une spécialité non prévue.**

Quelques grands axes sur lesquels nous sommes intervenus au niveau départemental :

Mouvement des personnels

Le SNUipp exige le respect des barèmes et des voeux des collègues.

Nous avons obtenu une amélioration du barème par l'attribution d'un demi-point par an jusqu'à la fin de la carrière.

Nous avons organisé l'**opération « transparence »** (publication avant la CAPD des barèmes par poste) afin que tout un chacun puisse vérifier qu'il n'était pas lésé et obtienne une correction..

Nous avons obtenu le maintien d'un mouvement à TP au barème alors que 2 autres syndicats voulaient des affectations en circonscription sur lesquelles il n'y a aucun contrôle.

Pour le TP, **nous demandons le retour à des voeux précis avant les voeux géographiques.**

Pour les Délégations administratives, nous exigeons la publication de tous les postes disponibles et la possibilité pour les collègues d'obtenir des DA dans tous les sens (ex : de la direction vers un poste d'adjoint).

Pour les collègues sur poste fractionné, nous demanderons le rétablissement de points supplémentaires.

Commissions disciplinaires et baisse de note

Le SNUipp a dénoncé la frénésie de l'IA qui a organisé 3 commissions disciplinaires en juin-juillet 2008. Sur la

base de documents approximatifs, des collègues ont dû se justifier d'actes quelquefois non-établis ou de faits pour lesquels la justice était encore en interrogation.

Le SNUipp comprend la nécessité d'appliquer une sanction à un fonctionnaire pour un acte anormal voire délictueux ; **il n'accepte pas pour autant les dérives sécuritaires de l'administration.**

Pour ce qui concerne les baisses de note, elles n'ont jamais rien réglé ! **Le SNUipp a obtenu la création de stages et de places en stage pour aider les collègues en difficulté.**

Direction

C'est une question récurrente depuis plus de 10 ans.

Au-delà des mobilisations au niveau national qui ont permis d'élargir les décharges aux écoles de 4 classes et une légère augmentation de l'indemnité, le SNUipp 91 a mené l'action contre l'affectation des PE2 dans les écoles de 4 classes, pour le maintien des décharges exceptionnelles dans les secteurs ZEP avec des succès à Grigny et l'élargissement à Étampes.

Le SNUipp revendique du temps de décharge pour toutes les directions ; d'une demi-journée en classe unique à ½ décharge pour 5 classes et 1 décharge pour 10 classes.

Commission d'Hygiène et Sécurité

Elle veille à ce que les personnels travaillent dans des conditions d'hygiène et de sécurité convenables.

Le SNUipp y siège au sein de la délégation FSU. Nous y sommes intervenus (émanations gazeuses, circulation de véhicules dangereux, ...).

Nous y demandons régulièrement la possibilité pour tous les personnels de visites médicales régulières comme cela se fait dans tous les autres métiers. Cela passe par la création de postes de médecins de prévention car l'Essonne ne dispose que d'un seul poste pour toutes les catégories de personnels !

**Elisabeth FAUVEL
Isabelle BORDET
Alain GOINY
Catherine TAURAN
Emmanuel CABIRAN**

En 2007-2008, 435 collègues ont demandé à changer de département.

Changer de département

La première phase, **les permutations**, est une opération nationale mais l'étude des barèmes et l'attribution de points supplémentaires sont opérées au niveau départemental.

Le SNUipp dénonce le dessaisissement de la CAPN au profit des CAPD en ce qui concerne les 500 points ce qui entraîne des inégalités entre collègues.

Par ailleurs, la reconnaissance de la situation de handicap (indispensable) se fait au détriment des situations sociales ou médicales qui peuvent avoir des conséquences tout aussi importantes.

La deuxième phase, **les ineats-exeats**, est une opération entre départements.

Or, les calendriers sont différents d'un département à l'autre ce qui crée des injustices et des drames individuels.

CTPD

(Le CTPD est principalement l'étude de la Carte Scolaire.)

Les 6 représentants du SNUipp-FSU interviennent fortement pour l'amélioration du taux d'encadrement des élèves.

En avril 2006, au vu d'un P/E= 5,01 le plus bas de France, le Congrès départemental du SNUipp décidait d'une campagne « **L'Essonne a besoin d'enseignants** » car aucune amélioration de nos conditions de travail n'était possible sans personnel supplémentaire.

Grâce à notre action déterminée, l'Essonne obtenait successivement 50 puis 10 postes supplémentaires dans une période de restriction généralisée.

Si beaucoup reste à faire pour satisfaire nos (trop vieilles) revendications : 25 élèves par classe, 20 en ZEP et 15 en Petite section, nous avons pourtant amélioré notre P/E à 5,12 et depuis 2 ans il n'y a plus d'école maternelle avec plus de 30 élèves par classe.

Commission Départementale d'Action Sociale

Le SNUipp y siège au sein de la délégation FSU.

Cette commission étudie les situations sociales difficiles des agents de l'Education Nationale et attribue des aides selon l'évaluation de la situation. Depuis quelques mois, le nombre d'enseignants y ayant recours a fortement augmenté. Le rôle des représentants des personnels y est déterminant.

Commission de Réforme

De par sa situation de syndicat majoritaire, le SNUipp est seul à y siéger. Ses représentantes y défendent l'ensemble des dossiers d'accidents du travail, de maladies et de handicap des personnels.

Le SNUipp demande que chaque école ait à disposition les imprimés de déclaration d'accident du travail.

EN DARKO-SARKOZIE : PEU C'EST..... TROP !

Régression, renoncement, injustices et difficultés

voilà ce que génèrent les logiques Darko-Sarkozienヌes :

DISPARITION DE L'ECOLE MATERNELLE ?

En Essonne, le 15 mars dernier, le colloque organisé par le snuipp91 avait bien traduit les inquiétudes des enseignants et des parents d'élèves : la volonté (dans un cadre européen non-porteur) de faire disparaître une des réussites de l'école émancipatrice et républicaine, la maternelle.

- Disparition de la possibilité d'accueillir les enfants de 2 ans : l'Essonne est redescendue à 7%
- Disparition d'une bonne partie des domaines d'apprentissages dans les programmes la concernant
- Disparition complète de la maternelle dans les guides ministériels distribués aux familles lors de cette rentrée 2008
- Disparition de son intérêt et de décisions la concernant dans les Zones d'Education Prioritaire (alors qu'à l'école élémentaire s'empilent des dispositifs divers dont on peut douter de l'efficacité : CLAS, Réussite Educative, Accompagnement éducatif etc..)
- Disparue ou pratiquement absente de la formation initiale et continue

Lorsque l'on sait qu'en plus, c'est en maternelle que l'on trouve les plus petites écoles et par conséquent les directeurs-trices les moins déchargé(e)s, on comprend les manœuvres du gouvernement et de son ministre.

Et comme si cela ne suffisait pas Monsieur DARCOS nous offre régulièrement la médaille d'or du mépris par des interventions qui témoignent d'une méconnaissance totale de l'école maternelle.

L'école maternelle française constitue une référence et un exemple en Europe : elle est source de réussite et de progrès pour les élèves.

**Ne la laissons pas disparaître
Campagne nationale :
A la maternelle, on enseigne !**

DYNAMITAGE DE L'EDUCATION PRIORITAIRE ?

Carte scolaire : nombreuses dérogations accordées

les écoles, déjà profondément touchées par les inégalités sociales et culturelles et bien évidemment scolaires, voient partir le peu d'élèves qui apportaient de la mixité par le biais de la suppression de la carte scolaire et de l'afflux en écoles privées ! Par ailleurs le Plan « Banlieues » prévoit des créations de classes privées religieuses dans ces quartiers !!!

Division de l'Education prioritaire

entre 3 types de zones, (RAR,RRS et autres) et pas d'existence pour des lieux où les difficultés existent et mériteraient de bénéficier de moyens supplémentaires.

Personnels non-formés pour les élèves :

vous voulez des enseignants mieux formés ? Vous aurez des Assistants Pédagogiques (sans formation, ils assurent des activités d'enseignement et de soutien) ;

Transferts de crédits sur le hors temps scolaire :

Vous aviez quelques subventions ? L'empilement de divers dispositifs sur le hors temps scolaire (type Accompagnement éducatif, Réussite éducative, Classes d'accompagnement scolaire) sont l'objet de crédits que n'ont plus les écoles ;

**Ce gouvernement sacrifie l'Education Prioritaire
plutôt que d'engager l'encadrement et les moyens nécessaires .**

IUFM et Formation : « SELON QUE L'ON EST RICHE OU MISERABLE ? »

- **Loi « Pécresse » et autonomie des Universités** avaient déjà consacré les inégalités amplifiées quant aux études supérieures selon l'université renommée ou non, riche de ses contrats passés avec les entreprises privées ou non ;
- **L'intégration des IUFM aux universités** creusera donc les écarts entre les formations « selon que l'on est riche ou misérable »
- **La masterisation initiale obligatoire** (sans aide et pré-recrutement) à partir de 2010 en rajoutera une couche quant aux conséquences sur la diversité sociale des recrutements.
- **Pas d'avenir pour les formateurs associés de terrain** : simples compagnons de stagiaires jetés dans le grand bain d'une année à temps plein : un gâchis humain, un gâchis de compétences !
 - Plus encore avec la perspective de voir supprimés les concours et par conséquent d'avoir besoin de recourir à l'auxiliaire pour assurer les remplacements ou tout simplement la classe, **c'est le statut de la fonction publique qui disparaît** .



Le métier d'enseignant s'apprend :

il doit être traité avec sérieux , rigueur, dynamisme, enthousiasme , fierté et justice .

Ce n'est pas l'objectif de ce gouvernement

Mais LE SNUIPP, LUI, POSSEDE TOUT CELA

Il propose : Echanger, Débattre, Choisir, Voter ,

Décider dans le cadre démocratique ,

L'école est l'affaire de tous les citoyens et le SNUipp en débat avec tous :

- colloque sur la maternelle,
- rencontre sur les ZEP ,
- Etats généraux des IUFM

Marie-France Winghardt

Enseignement spécialisé

Rased

Le chaos qui rend K.O ...

Au niveau national,

une lettre intersyndicale avait été envoyée le **18 février 2008** au ministre Darcos.

face aux inquiétudes grandissantes liées au devenir des RASED dans le cadre de la mise en place du nouveau dispositif visant à surmonter la difficulté scolaire,

Mais, pas de réponse...

Les seules informations relatives aux RASED parvenaient des réponses que Monsieur Darcos faisait aux parlementaires. Il indiquait, tout en rappelant la place des enseignants spécialisés des RASED dans la « *mise en œuvre de la différenciation pédagogique dans la classe* », que leur rôle « devra évoluer », et qu'il « *conviendra notamment que l'action de ces personnels soit mieux centrée sur les écoles où le nombre et la nature des difficultés rencontrées par les élèves sont plus importants qu'ailleurs* ».

Le 25 juin 2008,

une seconde lettre intersyndicale a de nouveau été envoyée au ministre, sans plus de résultat.

Selon le ministère, « cela aura, en outre, l'avantage d'éviter une dispersion inutilement coûteuse et de cibler les interventions spécialisées sur la plus grande difficulté ». (réponse publiée au JO le 27/05/08).

La **rentrée de septembre 2008** a eu lieu et le dispositif d'aide personnalisée est largement médiatisé mais aucune information n'est communiquée concernant l'action spécifique des RASED. Un **silence remarquable** puisque l'action des RASED n'apparaît pas dans le livret « *Guide pratique des parents : votre enfant à l'école* » diffusé aux familles.

Le silence est finalement levé avec les mesures annoncées par le ministère sur le budget 2009 : suppression brutale de 3000 postes E et G en RASED et affectation des collègues concernés sur des postes d'adjoints sur les secteurs en difficulté.

INACCEPTABLE

Le Snuipp demande la levée de cette mesure et l'ouverture immédiate de discussions sur le devenir et le développement des Rased

Au niveau départemental, lors d'une audience mi-septembre et aux 2 CAPD de rentrée, le Snuipp91 interpelle l'IA sur les RASED: « **en attendant de nouveaux textes, la circulaire de 2002 s'applique toujours : le temps de travail des enseignants spécialisés est de 24+3 et celui des psychologues, de 24 heures.** »

Pas si simple dans le détail « organisationnel » : la mise en place de l'aide personnalisée (60H) modifie le temps de services des enseignants et de ce fait, des enseignants spécialisés et

psychologues de l'Education Nationale.

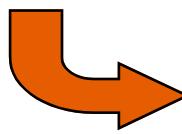
Les 24 heures représentent du temps d'enseignement et les 3 heures doivent couvrir TOUS LES TEMPS DE REUNION DES COLLEGUES. Difficile voire impossible à mettre en œuvre au regard des besoins sur le terrain, du nombre d'écoles et de réunions à couvrir. Le temps de travail des collègues est complètement modifié ce qui entraîne des conséquences sur la vie privée de chacun.

Prochaine réunion du collectif RASED mercredi 19 novembre à 14h, maison des syndicats

- Le Snuipp appelle les collègues et les parents d'élèves à se mobiliser.
- Diffusion de la lettre inter-organisation « préservons et développons les RASED »**
 - Pétition jointe à signer massivement par les collègues et parents d'élèves (à renvoyer au SNUIPP 91, maison des syndicats, 12 place des terrasses, 91034 Evry cedex)**

. Proposition de motion pour conseils des maîtres et conseils d'école

Dossier réalisé par :
Isabelle BORDET
Catherine TAURAN



Dans un contexte de réduction drastique des postes avec des milliers de suppressions, et une baisse année après année du nombre de départs en formation spécialisée E , G et psy, le transfert de l'aide aux enseignants s'accompagne d'un silence plus qu'inquiétant sur les dispositifs d'aides internes à l'école : aucune référence aux RASED dans les circulaires récentes ni dans le guide fourni à tous les parents ! Faire croire que l'on va aider les enfants qui rencontrent des difficultés avec seulement du soutien, deux heures d'enseignement en moins et des stages pendant les vacances constitue un marché de dupes.

Le conseil des maîtres (conseil d'école) de l'école demande que l'aide soit assurée pendant le temps de classe avec des équipes spécialisées renforcées travaillant en collaboration avec les équipes enseignantes pour analyser les difficultés et mettre en place des dispositifs d'aides variées et adaptées.

Nous exigeons le maintien du RASED et l'implantation sur les zones non couvertes à ce jour d'une équipe RASED complète (maîtres formés, poste de psychologue) pour la prise en charge des élèves en difficulté de notre école.

Clis autisme

Rentrée scolaire 2008 : sureffectif dans les classes d'intégration spécialisée pour enfants autistes (CLIS A)

C'est fait : la rentrée dans les 3 CLIS A en septembre c'est effectuée non plus à 8 élèves maximum mais 11 élèves, soit une augmentation record des effectifs de 40%.

Cette décision a été prise par l'Inspection Académique de manière arbitraire et unilatérale : il n'y a eu aucune concertation avec les enseignants concernés, ni avec les syndicats, ni avec les associations de parents, ni avec la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Maison Départementale des Personnes Handicapées... Elle consiste sans doute à appliquer le programme du ministre Darcos, à savoir des suppressions de postes d'enseignants plutôt que des créations. **Or les CLIS sont toujours régies par la circulaire du 30 avril 2002 (circ n° 2002-113) qui stipule que dans une CLIS-I, l'effectif est de 12 élèves maximum, mais qu'il « doit être très sensiblement inférieur » dans certains cas, « par exemple, troubles graves du développement ».** C'est justement le cas de l'autisme ! L'autisme se définit comme un ensemble de troubles sévères, affectant de manière globale et précoce le fonctionnement du cerveau chez le jeune enfant : intérêts restreints et répétitifs, résistance aux changements, déficit d'attention, d'imitation, traitement anormal des perceptions et des messages verbaux... Le respect du texte ministériel impose donc de fixer l'effectif de la classe très en-deça de 12, contrairement à ce que vient de pratiquer l'Inspection.

Charger la barque, quel non-sens ! C'est aller à contre-courant du récent Plan Autisme qui préconise un meilleur encadrement éducatif, le droit à un accompagnement spécialisé, à une scolarité adaptée pour tous, avec des moyens budgétaires revus à la hausse. **Dans l'intérêt des enfants, les aménagements jusqu'alors en vigueur doivent être maintenus.**

Sous prétexte que certains enfants ont un temps de présence plus restreint parce qu'ils ont parallèlement d'autres prises en charge nécessaires (SESSAD, IME..), **on en profite pour faire du remplissage à leurs dépens**. On prend le risque d'aggraver chez les élèves les problèmes de communication et de socialisation pour rentabiliser les structures existantes. En surchargeant les classes spécialisées pour enfants autistes au-delà du possible et du raisonnable, on retire à chacun des élèves des chances notables de parvenir à surmonter leurs graves difficultés d'adaptation.

Le snuipp91 est longuement intervenu à l'IA et continuera tout au long de l'année aux côtés des collègues, des collectifs de parents et des associations

Service minimum d'accueil

Du bon usage de la carotte et du bâton

Il était une fois...

un gentil président qui avait déjà montré en sa bonne ville de Neuilly qu'il ne supportait pas qu'on prenne en otage des enfants.

Aussi, à l'été 2008, aidé de son fidèle Xavier, décida-t-il d'instaurer le Service Minimum d'Accueil.

Le SMA : un gros bâton à l'usage de tous...

En effet, qu'y a-t-il d'autre derrière une appellation visant à se mettre dans la poche des parents qui en tant que salariés peuvent faire de moins en moins usage du droit de grève ?

Le texte est clair tant la procédure imposée aux organisations syndicales (13 jours entre le dépôt du préavis et le jour de la grève) que l'obligation faite aux enseignants de se déclarer grévistes au moins 48 heures à l'avance (soit jusqu'à 4 jours quand on compte en jours ouvrés) visent à restreindre l'exercice d'un droit constitutionnel.

Les municipalités sont obligées de l'exécuter ce qui peut même s'avérer rentable puisque la contribution de l'état est déterminée : 110 € pour 15 enfants ou 9 fois le SMIG horaire par enseignant gréviste. L'absence de taux d'encadrement comme l'absence de qualification des personnes encadrant les enfants ce jour-là l'est aussi. Les maires se voient même libérés de toute responsabilité si ce n'est celle de s'assurer des antécédents judiciaires de ces personnes dont les noms sont communiqués aux parents au préalable.

Nous connaissons l'étendue des réformes à venir : disparition de la carte scolaire, de l'école maternelle, de la formation continue sur le temps de travail, de la formation initiale professionnelle via la masterisation, de l'école communale avec les EPEP, des RASED...

Nous ne pouvons donc que comprendre cette volonté de faire rentrer dans le rang les enseignants des écoles qui, tant pour défendre leurs droits que leur conception du service public d'éducation, n'ont pas hésité ces dernières années à s'emparer de la grève à plusieurs reprises.



...qui n'exclut pas des carottes.

Reconnaissons cependant à Nicolas et à son fidèle Xavier la limpideur de leurs intentions et la générosité dont ils peuvent faire preuve : les week-end de deux jours pour tous, des postes de directeurs d'EPEP pour quelques uns et plus si docilités...

La FSU et le SNUipp demandent, avec beaucoup d'autres organisations syndicales, l'abrogation de cette loi.

A nous tous de relayer cette exigence et de trouver les moyens d'une résistance collective.

C'est aussi à chacun de nous de faire un choix en conscience comme d'autres l'ont fait à d'autres moments.

Mais ça c'est une autre Histoire...

**Francis RODRIGUEZ
Isabelle FOREST**

Salaires, pouvoir d'achat : la chute

Pouvoir d'achat : le compte n'y est pas !!!

Entre 2000 et 2008, notre pouvoir d'achat a baissé de près de 10%.

Pour 2008, l'augmentation de nos salaires atteindra à peine les 0,8% (0,5% au 1er mars et 0,3% au 1er octobre) alors que l'inflation sera proche de 4%.

Les années suivantes, il n'y aurait que 0,5% d'augmentation chaque 1er juillet avec un complément de 0,3% au 1er octobre 2009.

Salaire au mérite : on y est !!!

La politique gouvernementale intègre dans ses calculs les changements d'échelon et les revalorisations catégorielles ce qui remet en cause toute négociation collective sur les salaires. L'unique engagement du gouvernement, c'est le maintien du pouvoir d'achat entre le début et la fin de la carrière.

Revendiquer pour nos salaires !

- Le point d'indice doit augmenter au moins autant que l'inflation.
- Les pertes de salaires doivent être rattrapées.
- Les grilles de rémunération doivent être reconstruites.
- Le minimum de traitement doit être porté à 1500 € mensuels nets.

«Les caisses sont vides»?

Le gouvernement nous dit qu'il n'y a plus d'argent dans les caisses. Mais en mettant en place la loi TEPA, il a choisi de réduire les ressources de l'Etat. Quand face à la crise financière, on s'engage à ce qu'aucun épargnant ne perde un seul euro; c'est bien que d'autres choix sont possibles.

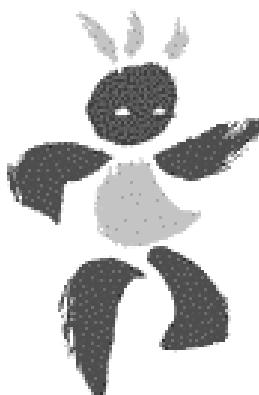
On nous avait dit « acceptez les suppressions d'emplois, vous aurez des augmentations de salaire ».

En fait, nous avons, et les suppressions d'emplois et la diminution des salaires !!!

Les grilles de rémunération s'en trouvent écrasées: au même moment de leur carrière nos plus jeunes collègues sont moins bien payés que leurs aînés. Il ne reste que les augmentations individuelles par les heures supplémentaires (stages de remise à niveau pendant les vacances, accompagnement scolaire,...) et les primes (prime d'entrée dans le métier de 1500€, primes de 200€, de 400€ ou de 600€ pour les directeurs en fonction du nombre de classes, ...)

Jean-Claude TESSIER
Michel MAZET

Liste présentée par le SNUipp 91



13



12



1. **Elisabeth FAUVEL**
2. **Alain GOINY**
3. **Isabelle BORDET**
4. **Emmanuel CABIRAN**
5. **Catherine TAURAN**
6. **Francis RODRIGUEZ**
7. **Muriel JACQUET**
8. **Karim BENAMER**
9. **Jean-Christophe DUMAS PILHOU**
10. **Marie-France WINGHARDT**

- directrice
maître E
ens.spé optionD
directeur
psychologue
adjoint
adjointe
Zil
adjoint
directrice

- élém. Jules Ferry à IGNY
RASED Sainte Gen. des Bois
SESSAD à BRETIGNY/orge
élém. Les Ormes à TIGERY
RASED St Pierre du Perray
mater. Port Sud à BREUILLET
élém. JB Corot à LISSES
élém. L'Eable à Viry-Chatillon
mater. Mondétour à ORSAY
mater. Mgne des glaises CORBEIL

aux élections professionnelles



19



20



16

- | | |
|-----|---------------------|
| 11. | Michel FRANCON |
| 12. | Isabelle FOREST |
| 13. | Patricia KRYS |
| 14. | Jean-Claude TESSIER |
| 15. | Fabienne BOUTILLON |
| 16. | Isabelle MULLER |
| 17. | Michel MAZET |
| 18. | Jean-Marie GODART |
| 19. | Pascale ANGELOSANTO |
| 20. | Patrice GOURDET |

- | |
|-----------------|
| directeur |
| directrice |
| adjointe |
| directeur |
| maître E |
| adjointe |
| directeur |
| directeur |
| adjointe |
| conseiller péda |

- | |
|--------------------------------------------|
| mater. A. France SAULX les CHATREUX |
| élém. Les apprentis sorciers CHEPTAINVILLE |
| élém. Guerton à RIS ORANGIS |
| élém. Les singes verts à BOUTIGNY |
| RASED du Bosquet LES ULIS |
| mater. Simone de Beauvoir à ETAMPES |
| primaire Montgolfiers MONTDEVILLE |
| élém. Herriot à MORANGIS |
| élém. Louise Michel à VIRY-CHATILLON |
| Inspection de VIRY-CHATILLON |



Élections professionnelles 2 décembre 2008

Modalités de vote à la CAPD et à la CAPN

Vous exercez :

- ◆ dans une école de 8 classes et plus,
- ◆ dans un EREA

VOUS VOTEZ sur VOTRE LIEU DE TRAVAIL le mardi 6 décembre

Vous devez émettre 2 votes

CAPN
Bulletin de vote blanc

CAPD
Bulletin de vote bleu

Urne
installée dans l'établissement le 2 décembre jusqu'à 15 heures.

Vous exercez :

- dans une école de moins de 8 classes,
- dans un RASED,
- dans un établissement spécialisé (IME, IMPRO),
- dans une SEGPA,
- dans un collège,
- comme IMFAIEN,
- comme titulaires-mobiles (TRS, ZIL ou BD),
- à l'étranger

Vous êtes en congé

parental, de longue maladie, de longue durée, de formation professionnelle, de mobilité, administratif

Vous êtes en stage long

CAPA-SH, direction établissement spécialisé, psychologue.

Vous êtes affecté(e) sur un poste de réadaptation ou de réemploi.

Vous êtes détaché(e) en fonction à l'IUFM, dans des services divers (CDDP...),

VOUS VOTEZ par CORRESPONDANCE à l'Inspection Académique DÈS RÉCEPTION du matériel de vote.

ATTENTION
votre vote doit impérativement arriver au plus tard le 2 décembre.

Postez-le avant le 27 novembre.

Attention ! cas d'invalidation

- Pas de signature
- Pas de concordance des couleurs
- Pas d'utilisation des enveloppes

Vous devez émettre 2 votes

CAPN
Bulletin de vote blanc

CAPD
Bulletin de vote bleu

Env n° 1 blanche

Env n° 1 bleue

Env n° 2 blanche

Env n° 2 bleue

Enveloppe d'expédition n° 3

Calendrier indicatif des opérations administratives*

Opération	Circulaire	Candidature	Résultats/CAPD	Observation
Concours interne PE	septembre	Du 11/09 au 25/10/2008	mai	Épreuve le 11/03/2009
Promotions	-	-	18/11/2008	Fiche de contrôle SNUipp
Liste aptitude direc- teurs	octobre	Avant mi- novembre		Entretien en janvier
Permutations Nales	novembre	Mi novembre/ mi dé- cembre	CAPD 500 pts 03/02/2009	Fiche de contrôle SNUipp
CAPASH	décembre	Mi-décembre/ mi- janvier	17/03/2009	Double à envoyer au SNUipp
Liste aptitude PE	janvier	février	09/06/2009	-
Congé formation, dis- ponibilité, temps par- tiel de droit, sur auto- risation	janvier	Mi mars	12/05/2009 06/06/2009 Tps part. sur autorisation	Double à envoyer au SNUipp
Mouvement TD	janvier	février	(Priorités 31/03/2009) 05/05/2009	Fiche de contrôle SNUipp
Départ en retraite	février	Avant fin juin	-	-
Exeat	mars	Avant mi-avril	Juin 2009	Fiche de contrôle SNUipp
Délégations adminis- tratives		Après CAPD Mvt TD	02/06/2009	Double à envoyer au SNUipp
Mouvement TP	mai	Après CAPD Mvt TD	30/06/2009	Fiche de contrôle SNUipp
Formation continue	juin	Juin/septembre	-	-

* sous réserve de modifications de la part de l'IA

Remplacement

Le remplacement est malade ! C'était le titre d'un article publié dans notre journal départemental *Actualités n° 99 en Mars 2005*. Force est de constater que 3 ans et demi plus tard, la situation est toujours aussi préoccupante. Stages de formation continue supprimés dès le mois d'octobre certaines années, plusieurs collègues non remplacés parfois dans une même école, répartition de dizaines d'élèves venant surcharger les autres classes et désorganisant le fonctionnement de toute une école quand ce ne sont pas des parents contraints malgré eux de garder leurs enfants chez eux, notamment en maternelle. Quel(le) collègue n'a pas un jour vécu cette piteuse situation dans son école ? Et chaque année, dès l'approche de l'hiver, c'est la même litanie qui se répète. Dialogue de sourds serait-on tenté de dire lorsque l'Inspectrice d'Académie répond à nos interventions syndicales répétées que nous avons un bon taux de remplacement dans l'Essonne (sic !) et que nous ne sommes pas le département le plus mal loti (resic !). Toujours cette fâcheuse manie de vouloir faire dire aux chiffres ce qu'on a envie de leur faire dire.

Le SNUipp ne cesse de dénoncer cette situation auprès de l'administration, les postes de titulaires-replaçants étant devenus au fil des années la variable d'ajustement de la carte scolaire faute de postes suffisants attribués à notre département par le Ministère. L'opiniâtreté du SNUipp paiera puisque les 10% de poste de remplaçants supprimés par le précédent Inspecteur d'Académie dans notre département seront rétablis après l'arrivée de la nouvelle IA dans notre département.

2007, nouvelle attaque contre le système des remplacements avec la remise en cause de l'ISSR, indemnité créée à l'origine pour inciter les collègues remplaçants à postuler à TD, (suppression du paiement des jours fériés, dimanches et mercredis) occasionnant **une importante perte de pouvoir d'achat pour les collègues concernés**). Effet pervers : ce sont de jeunes collègues débutants qui se verront affectés sur les nombreux postes restés vacants au mouvement suivant (ZIL et BD confondus). Un non sens !

2008, nouvelles attaques contre le service public d'éducation et le système de remplacement en lisant l'article 2 de la récente loi sur le service minimum d'accueil dit S.M.A. : « Chaque enfant scolarisé ...bénéficie gratuitement d'un service d'accueil lorsque ces enseignements ne peuvent lui être délivrés en raison de l'absence imprévisible de son profes-

seur et de l'impossibilité de le remplacer...» peut-on lire. Autrement dit une déscolarisation de fait des élèves puisque faute de moyens de remplacement suffisants l'enseignement sera remplacé par de la garderie.

En ce qui concerne les collègues sur postes fractionnés, l'ISSR supprimée devrait prochainement être remplacée par une nouvelle indemnité, information confirmée par l'Inspectrice d'Académie lors de la dernière CAPD.

Est-ce ainsi que l'Etat entend lutter contre l'échec scolaire ? N'est-ce pas en fait la mort annoncée du système de remplacement dans le 1^{er} degré ?

Les récentes annonces ministrielles relatives au projet de budget 2009 pour l'éducation nationale ne font que confirmer nos craintes, de nouvelles suppressions de milliers de postes étant programmées dans le 1^{er} degré...

Karim BENAMER— Jean-Christophe DUMAS-PILHOU

Accompagnants scolaires

Ils se sont fait attendre, d'autres manquent à l'appel (les CAE qui ne pouvaient être reconduits une 3ème année et qui pointent au chômage), ceux qui sont reconduits n'ont pas tous été payés au mois d'août... la rentrée des personnels accompagnants ne va pas de soi et se fait pour certains dans la souffrance. L'IA nous annonce des chiffres en équivalents temps plein et nous n'avons à ce jour aucune liste nous permettant de situer les personnels dans les écoles. « Les recrutements sont en cours » nous répondait-on à l'inspection à la mi-septembre. Et les choses ne sont toujours pas réglées début octobre.

Pourtant, les besoins sont là, tant au niveau des aides administratives que des aides à la scolarisation des élèves en situation de handicap. Dans les écoles, on reconnaît les allégements que ces personnels permettent d'apporter dans les différentes tâches qui leur sont confiées depuis maintenant 3 ans. La MDPH continue de délivrer des demandes pour que soient accompagnés les enfants scolarisés eux, depuis le 1er septembre. Des jeunes attendent (parfois depuis déjà un an voire plus)d'être mieux soutenus dans leur chemin vers l'autonomie.

La rentrée des AVS, EVS, CAV, CAE ...

Coté personnels, une crainte, déjà forte : que deviendront-ils en juin ? L'avenir, avec ces contrats du même nom, se compte en peu de mois. L'accompagnement dans l'emploi est quant à lui inexistant.

Malgré la campagne d'opinion de la FSU sur la précarité, malgré les nombreuses interpellations des élus locaux et nationaux à tous les niveaux politiques de tous bords, malgré la multiplication des collectifs et les rassemblements de manifestants, silence est une nouvelle fois de rigueur quant à la pérénisation de ces emplois.

Mais derrière chaque « équivalent temps plein », ce sont plusieurs hommes et femmes qui vivent une rentrée précaire à l'école.

Beaucoup reste à obtenir pour que ces personnels soient reconnus

- **Avec un salaire décent**
- **un réel statut**
- **par l'ensemble de la communauté éducative (parents, enseignants, équipes de suivi de scolarisation ...)**

Colloque

« DIFFICULTE SCOLAIRE : CE QUI TRANSFORME L'ECOLE ?»

- > Difficultés **des élèves** (retard, échec, handicap, troubles du comportements ...)
- > Difficultés **des enseignants** (malaise , interrogation, formation, souffrance, angoisse...)
- > Mais difficultés **aggravées** par les décisions actuelles, véritables ordonnances ministérielles scandaleuses

**SAMEDI 22 NOVEMBRE
de 9h à 11h30**

**MAISON DES SYNDICATS
12, Place des Terrasses
EVRY**

dynamitage de l'Education Prioritaire,
3000 enseignants de Rased retournant dans les classes,
13500 suppressions de postes en 2008-09, arrivée des EPEP etc...

VENEZ NOMBREUX et NOMBREUSES EN DEBATTRE avec des chercheurs présents

François-Régis GUILLAUME de l'OZP (observatoire des zones prioritaires),
Christian Laval, docteur en sociologie, est membre du GÉODE
(Groupe d'étude et d'observation de la démocratie, Paris X Nanterre/CNRS)
chercheur à l'Institut de recherches de la FSU et membre du Conseil scientifique d'Attac.

**Pour revendiquer une ECOLE PUBLIQUE, LAÏQUE au SERVICE DE TOUS
avec des moyens le permettant.**

Si certains, en poste pour la troisième rentrée, font aujourd'hui partie intégrante des équipes, d'autres se battent encore pour exister réellement. Et tous sont unanimes : ce sont de vrais métiers, qui ne devraient pas être remis en cause à chaque rentrée, qui ne devraient pas n'être qu'une variable d'ajustement et qui ne doivent pas être rémunérés 800€ (salaire d'un Emploi de Vie Scolaire en Cav pour 26h de présence à l'école) voire moins de 600€ pour un Auxiliaire de Vie Scolaire, obligé d'accepter le temps « partiel ».

Merci à tous les directeurs de continuer à transmettre l'enquête AVS-EVS 2008. C'est aujourd'hui le seul moyen que nous avons pour réunir ces personnels, être à leurs côtés pour exiger ensemble la création d'emplois stables et pérennes et des formations adaptées à leurs missions.

Un grand merci à tous les rédacteurs, et à tous les collègues qui ont contribué à la réalisation de ce numéro d'actualité 91 !

L'UNCEVS (union nationale des collectifs d'emplois de vie scolaire) est devenue tout récemment une association, disposant, elle, d'un statut.

Le snuipp91 comme dans de nombreux autres départements est en lien régulier avec cette association dont nous soutenons les démarches et revendications.

[Http://unaisse.free.fr](http://unaisse.free.fr)

(ash-snu91@laposte.net)

Merci d'informer les personnels dans les écoles de l'existence du collectif départemental EVS-AVS..

Cette année, une collègue AVS devrait rejoindre l'équipe du snuipp91. Plusieurs EVS en Cav ou CAE font la démarche d'adhérer. Bienvenue.

Vous êtes aujourd'hui destinataire de ce journal d'infos, d'aides, de conseils, de prises de positions... Nous avons voulu informer ainsi, par écrit, les 8000 collègues des écoles et établissements premier degré : cela a un coût ! Nous pouvons nous permettre ce « luxe » grâce aux militants et aux adhérents.

Il va falloir être nombreux et combatifs dans les mois à venir.

Isabelle BORDET



Les dossiers du SNUipp Essonne

PROMOTIONS 2008-2009 *des INSTITUTEURS et PROFESSEURS DES ÉCOLES*

Un système injuste, inégalitaire

Le système de promotions est source d'injustice: nous arrivons tous à l'indice terminal mais plus ou moins rapidement.

Entre un collègue qui a la chance de franchir les échelons à la plus grande vitesse et un autre qui ne passera qu'à l'ancienneté, le manque à gagner se chiffre, sur l'ensemble de la carrière, à environ 38 000 €.

Dans le corps des professeurs des écoles, la notion même de déroulement de carrière identique pour tous a été abandonnée par l'introduction de la « Hors-classe ». Seuls quelques uns accèderont à l'indice terminal 783.

La position du SNUipp

Opposée à tout ce qui divise les personnels, la section départementale du SNUipp dénonce l'avancement à trois vitesses dans le déroulement de carrière des personnels.

Comme cela a été fait pour les trois premiers échelons, pour la hors-classe ou d'autres corps de la fonction publique (inspecteurs, par exemple) elle revendique l'avancement automatique, au meilleur rythme pour tous.

Le rôle des élus du personnels

Les élus du personnel défendent la position du SNUipp lors de la CAPD.

Ils vérifient, à partir des fiches de contrôle que les collègues leur envoient, l'exacititude des informations administratives. Ils veillent à ce qu'aucune erreur ne lèse un collègue. En 2006 par exemple, leur vigilance a permis de supprimer de la liste 7 collègues retraités et d'obtenir 7 promotions correspondantes.

CAPD Promotions novembre 2008

Nous vous invitons à remplir et à nous retourner dès que possible la fiche de contrôle syndical afin que nous puissions vérifier et comparer vos informations avec celles fournies par l'administration.

A l'issue de la CAPD, nous adresserons une information individuelle aux collègues qui nous auront adressé la fiche de la page IV.

Tous les syndiqués promouvables seront informés.

Pour vous aider, vous trouverez dans ce dossier:

- ⇒ Comment savoir si vous êtes promouvable
- ⇒ Le classement des promouvables.
- ⇒ Tableaux et infos utiles.
- ⇒ La fiche de contrôle syndical à nous retourner.

1. ÊTES-VOUS PROMOUVABLE?

Les instituteurs sont promouvables par année civile: du 1.01.2009 au 31.12.2009 et les professeurs des écoles par année scolaire : du 1.09.2008 au 31.08.2009.

Pour être promouvable, il faut remplir dans le courant de l'année considérée les conditions d'ancienneté requises:

a) Je prends mon dernier arrêté de promotion et je note : l'échelon obtenu et la date d'effet de cette promotion.

b) Je me reporte au tableau page suivante qui m'indique le temps nécessaire pour passer à l'échelon supérieur.

Attention ce temps n'est pas identique pour l'ensemble de la carrière.

c) J'ajoute le temps nécessaire à la date d'effet de ma précédente promotion : **si la date obtenue tombe dans l'année civile (pour les instits) ou dans l'année scolaire (pour les PE), je suis promouvable.**

2. LE CLASSEMENT DES PROMOUVABLES.

Le classement des collègues promouvables se fait selon un **barème départemental**.

Ce barème prend en compte l'Ancienneté Générale des Services (1 point par an, 1/12^e de point par mois et 1/360^e de point par jour) et un correctif de note* pour retard d'inspection. La note, elle, est comptée avec coefficient 2.

Soit : (N x 2) + (corr x 2) + AGS.

Le SNUipp continue à intervenir pour obtenir un barème plus équitable. Nous vous tiendrons informés des évolutions de ce dossier.

Pour départager les ex æquo :

Pour les collègues qui ont le même barème, on classe d'abord tous ceux qui ont obtenu leur précédente promotion à l'ancienneté, puis ceux dont la promotion précédente était au mi-choix (au choix pour les PE), enfin ceux qui l'ont obtenue au choix (au grand choix pour les PE).

Si des égalités subsistent encore, le classement se fait alors selon l'ancienneté dans l'échelon, puis selon l'Ancienneté Générale des Services et enfin selon l'âge.

*** Correctif de note:**

À partir de 4 ans sans inspection: + 0,5 point.

À partir de 5 ans : 0,75 point.

À partir de 6 ans : + 1 point.

3. QUI EST PROMU?

Le nombre de promus est fonction du nombre de promouvables à chaque échelon:

30% des promouvables pour les promotions au Choix (instits) ou Grand Choix (PE).

5/7^{ème} des promouvables pour les promotions au Mi-Choix (instits) ou Choix (PE).

Les personnels n'ayant pu bénéficier d'un avancement au choix ou au mi-choix sont automatiquement promus dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté dans l'échelon.

Pour être promu, il faut donc avoir un barème qui vous place dans ces contingents.

Un métier, une carrière, une retraite: conquérir l'unité de la profession
extrait du texte adopté lors du Congrès de Nevers du SNUipp, juin 2007

Nous faisons le même métier, nous avons les mêmes missions, les mêmes responsabilités, mais nous n'avons pas la même carrière. Institutrices (teurs), professeurs des écoles intégrés ou recrutés soit par liste d'aptitude soit avec reconstitution de carrière, professeurs des écoles hors-classe... Trois échelles de rémunérations pour une seule et même profession.

Des fins de carrière avec des écarts de rémunération jamais connus !

Alors que la création du corps des professeurs des écoles se fixait pour objectif un même niveau de recrutement et le même type de carrière dans les écoles, les collèges et les lycées, on est toujours loin du compte, très loin du compte, pour le plus grand nombre.

Le SNUIPP refuse d'opposer une catégorie à une autre et agit pour défendre l'intérêt commun des enseignants du 1er degré.

La perte du droit au logement, du droit à partir à 55 ans ainsi que les mauvaises conditions de reclassement ont contraint des milliers de collègues à ne pas demander leur intégration.

Toutefois, la situation de ces derniers instituteurs n'est pas sans conséquence sur les possibilités d'assimilation pour les collègues instituteurs retraités (environ 116 000).

Le début de carrière des PE doit être revalorisé.

L'écart entre le traitement du 1er échelon et le SMIC n'a cessé de diminuer ces dernières années.

L'accession simultanée, à partir du 7^{ème} échelon, de PE sortis d'IUFM et d'instituteurs intégrés par liste d'aptitude ou concours interne, provoque un bouchon imposant une évolution de carrière à l'ancienneté pour les PE sortis d'IUFM.

Tout PE doit pouvoir partir en retraite en ayant atteint au moins le 11^{ème} échelon.

Actuellement, moins de 9% de PE accèdent à la hors classe. Cette situation contribue à développer des inégalités inacceptables entre les catégories, les hommes et les femmes.... Jamais les écarts de traitement en fin de carrière n'ont connu une telle importance.

**Le SNUIPP exige pour les enseignants du 1er degré
une classe unique à l'indice terminal 783
avec un rythme unique d'avancement.**

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

	INSTITUTEURS			PROFESSEURS D'ECOLE		
	Ancienneté	Mi-choix	Choix	Ancienneté	Choix	Gd Choix
du 1 ^{er} au 2 ^{ème} échelon	9 mois	9 mois	9 mois	3 mois	3 mois	3 mois
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème} échelon	9 mois	9 mois	9 mois	9 mois	9 mois	9 mois
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème} échelon	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème} échelon	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an 3 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème} échelon	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an 3 mois	3 ans 6 mois	3 ans	2 ans 6 mois
du 6 ^{ème} au 7 ^{ème} échelon	2 an 6 mois	1 an 6 mois	1 an 3 mois	3 ans 6 mois	3 ans	2 ans 6 mois
du 7 ^{ème} au 8 ^{ème} échelon	4 ans 6 mois	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	3 ans	2 ans 6 mois
du 8 ^{ème} au 9 ^{ème} échelon	4 ans 6 mois	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	4 ans 6 mois	4 ans	2 ans 6 mois
du 9 ^{ème} au 10 ^{ème} échelon	4 ans 6 mois	4 ans	2 ans 6 mois	5 ans	4 ans	3 ans
du 10 ^{ème} au 11 ^{ème} échelon	4 ans 6 mois	4 ans	3 ans	5 ans 6 mois	4 ans 6 mois	3 ans
	26 ans	22 ans	16 ans 9 mois	30 ans	26 ans	20 ans

Pour info, rappel des
Promos 2007-08

INSTITUTEURS

PROFESSEURS DES ECOLES

	Promouvables	Promus	Barème du dernier promu	échelon		Promouvables	Promus	Barème du dernier promu
Choix	39	12	60,239	11 ^{ème}	Gd choix Choix Ancienneté	111	34	74,967
Mi-choix	28	21	59,944			62	45	67,019
Ancienneté	22	9	-			12	12	-
Choix	50	16	51,611	10 ^{ème}	Gd choix Choix Ancienneté	187	57	69,650
Mi-choix	32	23	51,244			137	98	66,697
Ancienneté	18	6	-			37	37	-
Choix	19	6	44,775	9 ^{ème}	Gd choix Choix Ancienneté	246	73	60,481
Mi-choix	34	24	44,217			111	79	54,503
Ancienneté	14	14	-			92	29	-
Choix	0	0	-	8 ^{ème}	Gd choix Choix Ancienneté	393	117	49,603
Mi-choix	1	0	-			299	213	42,003
Ancienneté	1	1	-			211	67	-
Choix	3	0	-	7 ^{ème}	Gd choix Choix Ancienneté	270	81	46,931
Mi-choix	4	2	38,669			166	118	37,003
Ancienneté	1	0	-			127	57	-
Choix	2	0	-	6 ^{ème}	Gd choix Choix Ancienneté	370	111	32,919
Mi-choix	0	0	-			260	185	29,706
Ancienneté	2	2	-			188	78	-
Choix	0	0	-	5 ^{ème}	Gd choix Ancienneté	338	101	28,828
Ancienneté	1	1	-			333	234	-
				4 ^{ème}	Ancienneté	368	368	-

Vers la fin de la notion de carrière ?

Lors des groupes de travail au Ministère, il est présenté des transformations profondes de la situation des Personnels : nous passerions d'une fonction publique de carrière à une fonction publique d'emploi.

Concrètement, aujourd'hui nous passons un concours et obtenons (à plus ou moins brève échéance) un poste d'où nous bougerons en fonction de notre demande dans le cadre d'un mouvement au barème. Notre rémunération évolue régulièrement selon une grille de promotion liée à notre corps.

Si les projets gouvernementaux aboutissaient, nous passerions (éventuellement) un concours qui nous qualifierait pour être enseignant (par exemple) puis nous serions embauchés suite à candidatures et sélection par un chef de service. Un changement de poste serait possible suite à un nouveau recrutement par un autre chef de service. Fin du mouvement des personnels !

Quant à la **rémunération**, elle se diviserait en 3 parties :

- une première liée à l'indice : chaque corps comprenant 3 grades puis des échelons automatiques ; l'évolution serait très lente.
- Une deuxième liée à l'emploi, chaque poste étant coté ; reste à déterminer les critères...

Hors-classe : Inacceptable!

La CAPD a lieu en mars avec effet au 1^{er} septembre suivant.
Au 1/09/2008, l'Essonne s'était vu attribuer 57 places.
Barème du dernier promu: 41,500 points.

Avancement Hors-Classe des PE							
Echelon	1	2	3	4	5	6	7
Temps de passage	2a 6m	2a 6m	2a 6m	2a 6m	3a	3a	
Indice	495	560	601	642	695	741	783

- Une troisième liée à la performance : chacun voit bien où nous mène l'évolution de notre évaluation selon nos compétences !

Ce serait donc l'individualisation complète de nos rémunérations et une nouvelle atteinte à la solidarité des personnels.

PROMOTIONS 2008-2009

FICHE DE CONTRÔLE SYNDICAL

INSTITUTEURS ANNÉE CIVILE DU 01/01/2009 AU 31/12/2009

NOM:

Prénom:

Adresse personnelle:
.....
.....
.....

Email :

Échelon actuel: Depuis le/...../.....

Obtenu au **Choix** . **Mi-choix** . **Ancienneté**

Note (avant le 30/06/08) :

Date de la dernière inspection :/...../.....

Ancienneté Générale des Services au 31/12/08 :

.....ansmoisjours

Date de naissance:/...../.....

Autres renseignements:

Avez vous eu un congé parental: oui / non

Si oui du au

Disponibilité: oui / non

Si oui du au

Position hors-cadre: oui / non

Si oui du au

PROFESSEURS D'ÉCOLE ANNÉE SCOLAIRE DU 01/09/2008 AU 31/08/2009

NOM:

Prénom:

Adresse personnelle:
.....
.....
.....

Email :

Échelon actuel: Depuis le/...../.....

Obtenu au **Grand Choix** . **Choix** . **Ancienneté**

Note (avant le 30/06/08) :

Date de la dernière inspection :/...../.....

Ancienneté Générale des Services au 31/08/08 :

.....ansmoisjours

Date de naissance:/...../.....

Autres renseignements:

Avez vous eu un congé parental : oui / non

Si oui du au

Disponibilité: oui / non

Si oui du au

Position hors-cadre: oui / non

Si oui du au

Les informations communiquées pourront faire l'objet d'un traitement informatisé.

Conformément à la loi Informatique et Liberté, vous pouvez accéder à votre dossier et faire corriger ou effacer les données vous concernant.

**Les élu(e)s du SNUipp
à la CAPD :**

**Élisabeth FAUVEL
Alain GOINY
Catherine TAURAN
Isabelle BORDET
Emmanuel CABIRAN**

**Fiche de contrôle à renvoyer au SNUipp-FSU
Maison des syndicats, 12 place des terrasses, 91034 EVRY Cedex**

**Accompagnée d'une enveloppe timbrée à votre adresse
si vous n'êtes pas syndiqué(e) et que vous n'avez pas d'adresse mail,
merci.**

Traitements et indemnités

Indice fonction publique

Au 1er mars 2008, la valeur du point d'indice brut est de 54,6834€ (soit 4,55695E par mois)

Indemnités direction

Nbre de classes de l'école	Part fixe	Part variable
De 1 à 4 classes	1295,62 € (107,97€ par mois)	200 €
De 5 à 9 classes	1295,62 € (107,97€ par mois)	400 €
10 classes et plus	1295,62 € (107,97€ par mois)	600 €

La part variable est payée en une seule fois au cours du premier trimestre de l'année scolaire. L'indemnité est majorée de 20% pour les écoles en ZEP, ce qui donne :

Nbre de classes de l'école	Part fixe	Part variable
De 1 à 4 classes	1554,74 € (129,56 € par mois)	240 €
De 5 à 9 classes	1554,74 € (129,56 € par mois)	480 €
10 classes et plus	1554,74 € (129,56 € par mois)	720 €

Indemnités ZIL ou BD

Le versement de l'ISSR est effectif pour les jours travaillés uniquement en remplacement devant une classe. Pas de versement de l'ISSR pour les BD affectés à l'année. L'indemnité est calculée à partir de la distance de son école de rattachement. L'indemnité est comptée par jour de remplacement effectif.

Moins de 10 km	14,96 € / jour
10 à 19 km	19,46 € / jour
20 à 29 km	23,99 € / jour
30 à 39 km	28,17 € / jour
40 à 49 km	33,45 € / jour
50 à 59 km	38,78 € / jour
60 à 80 km	44,41 € / jour
Par tranche de 20km en +	6,63 € par jour

Autres indemnités

Maître d'accueil temporaire par semaine et stagiaire 22,69 €

Activités péri-éducatives 23,15 € /H

Soutien scolaire instituteur 23,82 € /H

PE 26,77 € /H

PE hors classe 29,45 € /H

Indemnité ZEP et CLIN 1137,24 € /an

Travaux supplémentaires pour le compte de collectivités locales

	Taux de l'heure d'enseignement	Taux de l'heure d'étude surveillée	Taux de l'heure de surveillance
instituteurs	21,27 €	19,14 €	10,21 €
PE	23,90 €	21,51 €	11,47 €
PE hors classe	26,29 €	23,66 €	12,62 €

Indemnités personnels spécialisés

Indemnités SEGPA, EREA, CNED, UPI, Classe relais :
1533,96 € / an, paiement trimestriel

NBI

PE ou instit spéalisé	27 points
Instit spé ancien régime	12 points
Directeurs	8 points
Etablissement sensible	30 points
Coordonnateur REP ZEP	30 points
Enseignant classe relais	40 points
Enseignant CLIN	30 points

Barèmes

ATTENTION: les barèmes ci-dessous peuvent être modifiés par l'Inspectrice d'Académie après avis de la CAPD. Dans ce cas les délégués du personnel du SNUIPP 91 informent toutes les écoles .

Promotion : voir dossier pages

Intégration dans le corps de PE

Note*(+correctif de note) x2 +AGS*(1 pt par an, 1/12° pt par mois) + 5pts diplôme universitaire+5 points diplôme professionnel + 1pt si directeur en poste+3 points si fonction ZEP dans les 3 dernières années (y compris l'année en cours)

Note prise en compte au 1/03

* AGS prise en compte au 1/09

* correctif note: jusqu'au 8ème échelon inclus: 1/4 (max 1 pt) à partir de la 4° année de retard (x2)

* À partir du 9° échelon: +1/4 pt par an pour la 4° et 5° année de retard (x2)

+1/2 pt pour la 6° année de retard et au-delà (X2)

Mouvement:

Points ordinaires:

AGS (prise en compte au 31/12)2 pts par an pour les 10 premières années, 1 pt par an pour les 10 suivantes, 0,5 pt pour les autres)

+ ancienneté dans le poste (y compris l'année en cours)

+ 1 pt par enfant

Points supplémentaires:

Intérim de direction: 5 pts par an + 5 pts pour le même type de poste (max 15 pts)

Non spé en ASH ou ZIL ASH: 5pts par an e+ 5 pts même type de poste (max 15 pts)

Tout plan violence: 25 pts au terme de 5 ans d'exercice consécutifs

Congés formation continue (max 40 pts)

AGS (1/2 point par an (max 30 pt) + points pour diplôme (licence = 15 pts ; DEUG=10 pts; CAPES, doctorat, maîtrise, agrégation, concours = 5pts)

+15 pts si première demande

Stages CAPA-SH:

AGS: 1pt par an(max 30pts)

+ année d'exercice dans enseignement spécial: 1pt par an (max 10 pts)

+ ancienneté de candidature: 1pt par an (max 4 pts)

Formation continue

252 (nombre de jours de formation auxquels chaque enseignant a droit)

- nombre de jours de formation déjà effectués

+ AGS

- 28 (si le collègue atteint 27 jours de stage au plus dans les 3 années précédentes)

Accès à la hors classe:

Note (+correctif de note) + échelon (X2) + 1 pt si 3 dernières années en ZEP (dont l'année en cours)

