



Editorial

Face à des attaques rarement osées contre l'ensemble des salariés du public comme du privé, la résignation ne peut être de mise. Maintenant comment organiser un rapport de force, levier nécessaire pour inverser le rouleau compresseur anti-social lancé depuis plusieurs années maintenant ? Comment susciter l'espoir chez les salariés et développer la solidarité entre tous les collègues enseignants et au-delà ? Le SNUDI-FO ne se résigne pas et ne perd pas le cap de ses revendications mêmes si celles-ci ont tendance à s'accumuler ces derniers temps. N'oublions pas que le syndicalisme, c'est avant tout la solidarité entre tous les salariés, et par les temps qui courent, il est des fondamentaux qu'il est bon de se rappeler. Je vous invite à participer aux nombreuses réunions d'information syndicale et si ce n'est pas déjà fait, à vous syndiquer à FO !

Le bureau du SNUDI-FO de la Mayenne



Sommaire

Page 2-8: Dossier spécial PPCR

(carrières, avancement, reclassement, évaluation des enseignants...)

Page 9-10: Audience IA: Inclusion, AVS, Remplaçants, promotions 2017-2018**Page 11-12: adhérer au SNUDI-FO; Rythmes scolaires****+ Affiches RIS pour la salle des maitres****LOI TRAVAIL, ORDONNANCES, PPCR, MESURES D'AUSTERITÉ: UNE MÊME LOGIQUE !**

Les ordonnances Macron s'appuient sur la loi El Khomri que nous avons combattue en 2016 et dont nous demandons toujours l'abrogation. Cependant, ces ordonnances vont plus loin que la loi travail, en s'appuyant sur des exigences patronales de baisse du coût du travail et de destruction des garanties collectives.

Les projets du ministre de l'Éducation nationale et les ordonnances Macron, qui poursuivent et aggravent la Loi "Travail" s'inscrivent dans une même logique. D'un côté, l'autonomie des établissements et de l'autre, l'accord d'entreprise supplantant la loi et l'accord de branche. Ces ordonnances, seront très vite transposées dans la Fonction publique, cela ne fait plus aucun doute ; quelques exemples :

Inversion de la hiérarchie des normes : C'est la casse des statuts !**Fusion des instances représentatives du personnel :** C'est la suppression des CHSCT et des CAPD et donc la remise en cause de la place des organisations syndicales qui défendent les droits des collègues.

Les ordonnances Macron forment un tout avec les mesures d'austérité et de régression décidées en plein été par le gouvernement : la hausse de la CSG qui menace la Sécurité sociale, le gel du point d'indice (pour la 8ème fois en... 8 ans !), jour de carence, la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires et de 166 000 contrats aidés...

Avec PPCR, le gouvernement entend déconnecter la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique et ses agents. Ces dispositifs visent à détruire les droits et règles collectifs en disloquant le statut général de la Fonction publique. Tout comme la réforme du Code du travail, il s'agit d'individualiser les droits collectifs. Avec PPCR, l'évaluation à la tête du client portera sur nos relations avec les collectivités territoriales. C'est l'instauration du salaire au mérite annoncé par le gouvernement. Avec la disparition de la notation chiffrée, ce sont les barèmes qui disparaissent. Dans ces conditions comment seront organisés le mouvement, les promotions, les départs en stage de formation ou de spécialisation ? (voir page 10)

Réunions d'Information Syndicale (RIS) :

Laval, Château-Gontier, Craon, Evron, Ernée, Mayenne, Pré-en-Pail...

Affiche dans le journal !

Vos représentants FO en Mayenne :

Stève Gaudin : PDMQDC, école publique de Saint-Aignan sur Roë, *Secrétaire départemental, bureau national du SNUDI-FO*, CHSCT, défense des dossiers individuels, suivi mouvements, permutations, droits, conditions de travail, ESPE

Hélène Colnot : PDMQDC, école publique de Renazé, *Secrétaire départementale adjointe*, CDAS (action sociale), AESH, suivi de carrière, suivi mouvement, ESPE

Fabien Orain : IME de Montaudin, *Trésorier adjoint*

CTSD, CDEN, dossiers individuels, carte scolaire, enseignement spécialisé

Camille Le Mauff : *Bureau départemental*, Suivi mouvement et permutations

Jean-François Triquet : Directeur de l'école de Congrier, *Bureau départemental* CTSD, carte scolaire, direction d'école, conditions de travail

Catherine Destoop : Directrice de l'école Louise Michel de Mayenne, *Bureau départemental*, Direction d'école, conditions de travail



Spécial PPCR*

*Parcours professionnels,
Carrières et
Rémunérations dans la
fonction publique



PPCR : des conséquences inacceptables pour les personnels ! Le SNUDI-FO revendique l'abrogation du décret du 5 mai 2017 !

Reclassement, rendez-vous de carrière, changements d'échelon... les personnels (professeurs de écoles, instituteurs et psychologues de l'Éducation nationale) se posent de nombreuses questions en cette rentrée scolaire. Le décret du 5 mai 2017 publié en application du protocole PPCR (parcours professionnels carrière et rémunération) a modifié les décrets portant sur le statut des personnels enseignants. Pour celui des PE, c'est le décret 90-680 du 6 septembre 1990 qui a été révisé. Les modifications sont entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2017.

Un décret qui remet en cause notre statut

Ce décret met en cause nombre de nos garanties statutaires actuelles. Il instaure le règne du « *mérite individuel* » et de l'arbitraire contre les droits collectifs et l'indépendance professionnelle.

Il instaure un 3^{ème} grade, la classe exceptionnelle réservée à une infime minorité. Il modifie les grilles d'avancement de la classe normale et de la hors classe, ainsi que les modalités des promotions d'échelon et de grade. Il définit les règles de reclassement dans les nouvelles grilles indiciaires.

Il supprime la note d'inspection et définit un nouveau mode d'évaluation professionnelle qui comporterait maintenant deux modalités : l'accompagnement et les rendez-vous de carrière ; les deux étant indissociables l'une de l'autre.

Les professeurs des écoles ne seront plus inspectés que trois ou quatre fois, lors de leurs rendez-vous de carrière inscrits dans le nouveau décret, mais l'IEN pourra déclencher un « *accompagnement* » à tout moment et pour une durée indéterminée, donnant lieu à de nombreuses visites en classe (qui pourront être effectuées par l'IEN, le CPC, voire des maîtres formateurs...).

Des pertes financières pour tous les enseignants

Alors que nos salaires nets baissent depuis 2010 (conséquence du blocage du point d'indice et de l'augmentation de la retenue pour pension civile), le gouvernement précédent avait tenté de faire accepter le protocole PPCR en programmant une maigre revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2017, et en annonçant deux autres augmentations en 2018 et 2019 (sans la certitude d'être encore en place).

Ces revalorisations étaient d'ailleurs toutes relatives puisqu'elles correspondaient en grande partie à un transfert de l'ISAE dans le traitement...

Mais, comme il fallait s'y attendre, le gouvernement actuel vient d'annoncer que les « *revalorisations* » annoncées pour 2018 et 2019 étaient reportées sine die. Les enseignants n'auront donc même pas droit aux miettes annoncées !

En revanche, ce qui est confirmé pour 2018, c'est le blocage du point d'indice, l'augmentation de la CSG de 1,7% (dont la compensation reste inacceptable et qui lèsera tous les fonctionnaires), la poursuite de l'augmentation de la retenue pour pension civile, la réinstauration du jour de carence... et donc une baisse des rémunérations sans précédent pour les enseignants et les fonctionnaires !

De plus, toutes les conséquences de PPCR sont, elles, maintenues : carrière ralentie, évaluation et promotions à la tête du client, diminution programmée du nombre de promus à la hors-classe...

Le SNUDI-FO, à travers ce document, propose à tous les personnels de prendre connaissance de ces mesures. Le SNUDI-FO revendique l'abrogation du décret du 5 mai 2017 et l'abandon de PPCR.



Le protocole PPCR, qui concerne toute la Fonction publique, a été signé par la CFDT, l'UNSA et la FSU. Il a été rejeté par FO, la CGT et Solidaires représentant plus de 50 % des agents. Le gouvernement Valls a pourtant décidé de l'appliquer.

Au comité technique ministériel du 07/12/2016, la FNEC FP-FO, la CGT et la FGAF ont voté contre ce décret tandis que la FSU, l'UNSA et la CFDT ont voté pour. ■

1 L'avancement au 1^{er} septembre 2017

Le décret du 5 mai 2017 met en place dès cette rentrée un rythme d'avancement unique (sauf pour les passages du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon). Il met fin en particulier à la possibilité d'avancer au grand choix. La carrière est nivelée par le bas. Au grand choix, avec l'an-

cienne grille, un PE pouvait atteindre le 11^{ème} échelon en 20 ans, aujourd'hui, il faut au minimum 24 ans. Vous trouverez ci-dessous un tableau détaillant le rythme de passage d'un échelon à l'autre ainsi que les anciennes grilles d'avancement. ■

Grille des PE jusqu'au 31/08/2017



hors classe

échelon	IM	durée
7	793	
6	751	3
5	705	3
4	652	2,5
3	611	2,5
2	570	2,5
1	516	2,5

classe normale

échelon	IM	gd choix	choix	ancienneté
11	664			
10	620	3	4,5	5,5
9	578	3	4	5
8	542	2,5	4	4,5
7	506	2,5	3	3,5
6	478	2,5	3	3,5
5	466	2,5	3	3,5
4	453	2	2,5	2,5
3	440		1	
2	383		0,75	
1	349		0,25	

Grille des PE à partir du 01/09/2017

classe exceptionnelle

échelon	durée	IM
HEA'3		972
HEA'2		925
HEA'1	3	890
4	2,5	830
3	2	775
2	2	735
1		695

hors classe

échelon	durée	IM
7 ⁽²⁾		
6	3	793
5	3	751
4	2,5	705
3	2,5	652
2	2,5	611
1	2,5	570
		516

classe normale

échelon	durée	IM
11		664
10	4	620
9	4	578
8	3,5 ⁽¹⁾	542
7	3	506
6	3 ⁽¹⁾	478
5	2,5	466
4	2	453
3	2	440
2	1	436
1	1	383

⁽¹⁾ possibilité d'accélération de carrière d'un an
⁽²⁾ il est prévu qu'un 7^{ème} échelon soit recréé à partir de janvier 2020 avec l'indice majoré de 821

2 Comment s'effectue votre reclassement ?

Le reclassement au 1^{er} septembre 2017 s'effectue de la manière suivante :

Si l'ancienneté dans votre échelon est inférieure à la durée nécessaire pour atteindre l'échelon supérieur (voir le tableau ci-dessous), vous restez dans le même échelon en conservant votre ancienneté

Si l'ancienneté dans votre échelon est égale ou supérieure à la durée nécessaire pour atteindre l'échelon supérieur

(voir le tableau ci-dessous), vous êtes reclassé à l'échelon supérieur. L'ancienneté éventuellement acquise en plus de la durée pour atteindre l'échelon supérieur est perdue.

Concernant la hors-classe, le 7^{ème} échelon disparaît jusqu'en janvier 2020 : l'ancien 2^{ème} échelon devient le 1^{er}, l'ancien 3^{ème} échelon devient le 2^{ème}, ainsi de suite jusqu'à l'ancien 7^{ème} échelon qui devient le 6^{ème}.

► Reclassement dans la classe normale

Soit vous demeurez dans votre échelon en conservant l'ancienneté dans l'échelon.
 Soit vous passez à l'échelon supérieur dans la nouvelle grille.

échelon détenu avant le 01/09/2017	ancienneté dans l'échelon au 01/09/2017	échelon détenu au 01/09/2017	conservation de l'ancienneté dans l'échelon détenu avant le 01/09/2017
3	moins d'un an	3	oui
4	moins de 2 ans	4	oui
	à compter de 2 ans	promotion au 5	non
5	moins de 2 ans et 6 mois	5	oui
	à compter de 2 ans et 6 mois	promotion au 6	non
6	moins de 3 ans	6	oui
	à compter de 3 ans	promotion au 7	non
7	moins de 3 ans	7	oui
	à compter de 3 ans	promotion au 8	non
8	moins de 3 ans et 6 mois	8	oui
	à compter de 3 ans et 6 mois	promotion au 9	non
9	moins de 4 ans	9	oui
	à compter de 4 ans	promotion au 10	non
10	moins de 4 ans	10	oui
	à compter de 4 ans	promotion au 11	non
11	sans incidence	11	-

► Reclassement dans la hors classe

La création du nouveau 7^{ème} échelon aura lieu le 1^{er} janvier 2020. À la suite de la suppression du 1^{er} échelon de l'ancienne grille, le reclassement peut pour certains se faire à l'échelon inférieur mais l'indice de rémunération reste le même.

échelon au 31/08/2017	indice	ancienneté dans l'échelon au 01/09/2017	nouvel échelon au 01/09/2017	indice	conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédent
4	652	moins de 2 ans et 6 mois	3	652	oui
		à compter de 2 ans et 6 mois	4	705	non
5	705	moins de 2 ans et 6 mois	4	705	oui
		à compter de 2 ans et 6 mois	5	751	non
6	751	moins de 3 ans	5	751	oui
		à compter de 3 ans	6	793	non
7	793	sans incidence	6	793	oui

Exemples :

Nathalie est au 8^{ème} échelon depuis le 1^{er} septembre 2016. Elle a donc moins de 3 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon (durée désormais nécessaire pour atteindre le 9^{ème} échelon). Au 1^{er} septembre 2017, elle restera au 8^{ème} échelon en conservant une ancienneté d'un an dans cet échelon.

Sylvain est au 8^{ème} échelon depuis le 1^{er} septembre 2013. Il a donc plus de 3 ans et 6 mois d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon (durée désormais nécessaire pour atteindre le 9^{ème} échelon). Au 1^{er} septembre 2017, il sera reclassé au 9^{ème} échelon, en perdant néanmoins les 6 mois d'ancienneté qu'il aurait pu conserver.

Pourquoi c'est une arnaque ?

Murielle, est au 10^{ème} échelon depuis le 1^{er} septembre 2014.

Avec l'ancienne grille, son AGS* lui aurait permis, comme 30 % des collègues, de passer au 11^{ème} échelon au grand choix trois ans plus tard, soit au 1^{er} septembre 2017.

Avec le nouveau décret, elle ne passera au 11^{ème} échelon qu'au 1^{er} septembre 2018, soit un an plus tard. La perte financière s'élève à 2 474,28 € brut.

*ancienneté générale de service

Le reclassement sur i-prof

Tous les enseignants ont été reclassés au 01/09/2017 et l'information apparaît dans la rubrique « assistant carrière », de I-prof.

Votre grade et votre échelon se trouvent dans l'onglet « synthèse » de « Votre dossier »

Pour trouver l'ancienneté éventuelle dans votre échelon, il faut cliquer sur l'onglet « Corps / Grades / Echelons », puis cliquer sur les triangles ► ▼.

3

Les « rendez-vous de carrière »

L'objectif de ces rendez-vous de carrière est d'« apprécier la valeur professionnelle ». Au nombre de trois ou quatre au cours de la carrière, ils sont déterminants pour l'accélération de carrière d'une année au cours des 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale, pour l'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle.

Le premier rendez-vous se déroule lors de la deuxième année du 6^{ème} échelon, le second durant la période comprise entre un an et demi et deux ans et demi d'ancienneté dans le 8^{ème} échelon et enfin le troisième lors de la deuxième année du 9^{ème} échelon.

En quoi consiste ce rendez-vous de carrière ?

Le décret du 5 mai 2017 précise :

« Pour les professeurs des écoles exerçant une fonction d'enseignement, le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien avec l'inspecteur qui a conduit l'inspection. Pour les professeurs des écoles mentionnés à l'article précédent, le rendez-vous de carrière donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. (...) L'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte rendu est arrêtée par le recteur. »

Quelles sont les conséquences de ces rendez-vous de carrière ?

« Les anciennetés détenues dans les 6^{ème} et 8^{ème} échelons de la classe normale peuvent être bonifiées d'un an. (...) Le recteur établit dans chaque département, pour chaque année scolaire, d'une part, la liste des professeurs des écoles qui sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale, d'autre part, la liste des professeurs des écoles qui justifient d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois. (...) Le recteur attribue les bonifications d'ancienneté après avis de la commission administrative paritaire compétente à hauteur de 30 % de l'effectif des professeurs des écoles inscrits sur chacune de ces deux listes. »

Ainsi, le 1^{er} rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués, désignés par le recteur, d'être promus un an plus

rapidement au 7^{ème} échelon. De la même manière, le 2^{ème} rendez-vous de carrière permet à 30% des enseignants évalués d'être promus un an plus rapidement au 9^{ème} échelon. Le 3^{ème} rendez-vous de carrière sera pris en compte pour le passage à la hors classe.

Cette évaluation, c'est l'arbitraire et l'individualisation. Ce dispositif heurte de front le statut des enseignants. Il permet aux IEN de favoriser directement ou pas la carrière des collègues qu'ils évaluent. Cette évaluation sépare les personnels entre ceux qui seront évalués « excellents » et les autres. C'est parmi les premiers que seront choisis les 30% qui bénéficieront d'un avancement d'échelon accéléré ou à la hors classe. C'est la promotion au mérite puisque la valeur professionnelle est établie en fonction de critères totalement subjectifs, et non plus un barème transparent et contrôlable.

De plus, il n'est donc plus fait mention de l'inspecteur d'académie qui, dans les textes réglementaires, attribuait la note à chaque PE ainsi qu'une appréciation. Cette modification ouvre la voie à la mise en cause de la gestion départementale par l'IA du corps des PE pour aller vers un « corps unique » des enseignants sous l'autorité du recteur. ■

Serez-vous évalué en 2017-2018 ?

1^{er} rendez-vous

Les agents qui, au 31 août 2018, sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 6^{ème} échelon entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017.**

2^{ème} rendez-vous

Les agents qui, au 31 août 2018, ont une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois dans le 8^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 8^{ème} échelon entre le 01/03/2016 et le 28/02/2017.**

3^{ème} rendez-vous

Les agents qui, au 31 août 2018, sont dans la deuxième année du 9^{ème} échelon de la classe normale, **c'est à dire ceux qui sont passés au 9^{ème} échelon entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017.**

Les rendez-vous de carrière de l'année 2017-2018 détermineront les promotions accélérées et les passages à la hors-classe pendant l'année 2018-2019.

4 Les promotions pour 2017 - 2018

Dès cette année, les nouvelles règles de promotion commencent à entrer en vigueur en application des nouvelles dispositions réglementaires issues de PPCR, ce qui signifie que 30 % des enseignants étant dans la deuxième année du 6^{ème} échelon au 31/08/2017 pourront accéder au 7^{ème} échelon un an plus rapidement, et que 30% des enseignants ayant une ancienneté dans le 8^{ème} échelon comprise entre 18 et 30 mois au 31/08/2017 pourront accéder au 9^{ème} échelon un an plus rapidement.

Mais ces enseignants n'ont pas encore d'appréciation consécutive à un rendez-vous de carrière avec les niveaux d'expertise de la grille (excellent, très favorable, favorable ou à consolider) et les IA n'ont plus la possibilité d'utiliser les barèmes habituels (basés sur l'ancienneté et la note et calculés au millième près)

parce que les anciens logiciels de promotions sont devenus obsolètes et qu'ils doivent se conformer dès maintenant à la nouvelle logique engendrée par PPCR.

Les notes seraient encore prises en compte, mais dans certains départements les enseignants inspectés l'an dernier ont eu des rapports sans note. C'est bien l'arbitraire qui prend le pas sur les barèmes acceptés par tous et qui n'étaient pas contestés.

Pour le SNUDI-FO, l'utilisation du barème éviterait toute tentative de favoritisme de tels ou tels promouvables et toute possibilité d'en écarter d'autres sur des critères subjectifs. Rien ne s'oppose à ce qu'il soit encore utilisé cette année.

Le SNUDI-FO a demandé à être reçu au ministère sur ce point. ■



L'accompagnement 5 Stagiaires à vie ?

Le décret du 5 mai 2017 précise :

« Tout professeur des écoles bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, il répond à une demande des personnels ou à une proposition de l'institution. »

L'accompagnement des personnels est encore une nouvelle disposition réglementaire.

Il peut concerner un enseignant dont les compétences sont à consolider, pour remédier à des difficultés rencontrées ou pour faciliter une mobilité professionnelle.

Il peut être collectif pour améliorer la qualité des enseignements et faire évoluer les pratiques. Il peut concerner une école, un bassin, une équipe inter-degré. En Mayenne cela correspond concrètement aux évaluations d'école. **(Lire notre document)**

Un processus d'accompagnement peut être décidé par un IEN à tout moment

Les enseignants « accompagnés » pourront être amenés à faire l'objet de visites supplémentaires en classe, à intégrer des formations, voire à rédiger des écrits, des comptes rendus, des bilans, à l'instar des PE stagiaires. Le ministère a déjà indiqué qu'un « accompagnement renforcé » se substituerait à l'inspection pour les T2.

En combinant les rendez-vous de carrière et l'accompagnement des enseignants dans un cadre individuel ou collectif, le nouveau mode d'évaluation est une arme pour remettre en cause l'indépendance professionnelle et la liberté pédagogique, pour imposer la refondation de l'école avec les nouveaux cycles, l'inclusion systématique, les partenariats avec les collectivités territoriales. ■

6 La grille d'évaluation

Les enseignants évalués en fonction du PEdT

Cette nouvelle évaluation des enseignants repose sur des méthodes managériales de gestion des personnels (déjà testées avec les résultats que chacun connaît à France Télécom par exemple), où l'enseignement est marginalisé au profit des missions périphériques telles que « *Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école* » et fait disparaître toute référence aux programmes nationaux.

Ainsi, alors que les textes actuels sur l'inspection garantissent au PE son indépendance professionnelle et sa liberté pédagogique dans le cadre des programmes nationaux, la nouvelle grille d'évaluation constitue un précédent : pour la première fois, un PE va être évalué en fonction de son investissement dans les Projets Educatifs Territoriaux et en fonction de ses relations avec les parents d'élèves et les élus politiques locaux.

Cette grille reprend en tous points les items du « *référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation* » de l'arrêté du 1^{er} juillet 2013 qui sert à la titularisation des enseignants stagiaires.

Elle transforme ainsi les enseignants en stagiaires tout au long de leur carrière. C'est la qualification des personnels qui est remise en cause au moment où un groupe de travail du Sénat recommande du faire du PEdT « *le document d'orientation des politiques éducatives locales* ». ■

L'entretien

L'évaluation comporte une visite en classe et un entretien, comme le précise le décret. Les personnels ont la possibilité de préparer leur rendez-vous de carrière. Un « *guide du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale* » a même été édité par le ministère.

Dans les départements, cette préparation est vivement encouragée. On peut par exemple lire dans une circulaire départementale relative à PPCR : « *Il est fortement recommandé de préparer votre rendez-vous de carrière :*

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				

Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnelles				

l'inspection ainsi que l'entretien qui la suit. L'entretien permettra d'échanger sur les différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien » [...] Vous pouvez aussi, si vous le souhaitez, l'envoyer à l'IEN en amont du rendez-vous de carrière ou lui remettre lors de l'entretien. » (Cf. : DSDEN de la Somme)

Les choses sont claires, la préparation n'est pas obligatoire mais des inspecteurs feront rapidement la différence

entre les personnels qui se seront soumis à cet exercice et les autres. Ce n'est pas la capacité professionnelle à faire progresser les élèves dans la classe qui est évaluée mais l'attitude de l'enseignant, son degré de soumission, son parcours professionnel, son ambition...

Force Ouvrière n'avait-elle pas eu raison de condamner la nouvelle évaluation lors des discussions avec le ministère ? N'a-t-elle pas raison d'en demander aujourd'hui l'abandon ? ■

7

La hors classe

Vers une diminution drastique des promus ?

Avec la mise en place de PPCR, le nombre de promus à la hors classe pourrait diminuer drastiquement.

En effet, le nombre de promus à la hors classe est établi chaque année en appliquant un ratio (fixé-par arrêté ministériel) au nombre de promouvables. Avant le décret PPCR / évaluation du 5 mai, tous les professeurs des écoles de la classe normale du 7^{ème} au 11^{ème} échelon constituaient la liste des promouvables.

Or, à compter de cette année, en application du décret, ne sont promouvables à la hors classe que les PE de la classe normale qui ont atteint au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (et ceux des 10^{ème} et 11^{ème}).

Le nombre de promouvables est donc divisé par 3.

En 2017, le taux de passage était nationalement de 5,5 % même si dans de nombreux départements, ce taux n'était pas respecté. Pour conserver le même nombre de promus, il faudrait que le taux, fixé cette année à 5,5 % soit au moins multiplié par 3 soit 16,5 %...

Certaines organisations syndicales, qui ont voté pour le décret, affirment avoir obtenu de la ministre précédente un « engagement que serait accru progressivement le flux des promus jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotion équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui. » Quel crédit accordé à un tel « engagement » alors que la ministre en question a refusé de l'inscrire dans le texte du décret et qu'elle n'est plus au gouvernement aujourd'hui ?

Le gouvernement actuel qui s'attaque aux fonctionnaires dans tous les domaines ne vient-il pas d'annoncer que les maigres augmentations indiciaires avancées par le précédent gouvernement en 2018-2019 pour tenter de faire accepter PPCR aux personnels, n'auraient finalement pas lieu ?

Comment déterminer les enseignants promus à la hors-classe ?

Deux catégories d'enseignants pourront prétendre à la hors classe :

- les collègues étant dans la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon qui seront évalués lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière ;
- les collègues ayant dépassé 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon (11^{ème} ou 10^{ème} échelon, 9^{ème} échelon avec plus de deux ans d'ancienneté) qui eux n'auront pas bénéficié du 3^{ème} rendez-vous de carrière.

Le ministère devrait donc mettre en place un barème provisoire permettant de comparer ces deux catégories de collègues, sur la base, pour les uns du rapport d'évaluation par compétences, et pour les autres sans doute de la dernière note...

Une vraie usine à gaz ! ■

Exemple :

Julien est passé au 9^{ème} échelon en mai 2017. Il sera évalué en 2017-2018 lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière (voir la partie « serez-vous évalués en 2017-2018 ? »)

Manon est passée au 9^{ème} échelon en mars 2016. Elle ne connaîtra donc pas le 3^{ème} rendez-vous de carrière.

Pour le passage à la hors classe, un barème devra donc départager Julien (avec son ancienneté et ses compétences évaluées lors du 3^{ème} rendez-vous de carrière) et Manon (avec son ancienneté et sa dernière note, qui d'ailleurs peut dater...)

La classe exceptionnelle

8

Un miroir aux alouettes

Le décret du 5 mai 2017 crée un troisième grade, la classe exceptionnelle, constituée de cinq échelons.

Il y a deux possibilités pour pouvoir prétendre à la classe exceptionnelle :

Être au moins au 3^{ème} échelon de la hors-classe et avoir effectué « 8 années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières au sein d'un corps enseignant » : éducation prioritaire, directeur d'école, directeur adjoint de SEGPA, conseiller pédagogique, maître formateur, référent...

Ainsi, un adjoint qui aurait enseigné toute sa carrière dans un milieu dit ordinaire... ne pourrait pas accéder à la classe exceptionnelle !

Être au 6^{ème} échelon de la hors classe et faire preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ». Cette deuxième voie correspond au maximum à 20% des promus.

La promotion à la classe exceptionnelle relève dans ce cas de l'arbitraire le plus total : comment seront départagés les collègues ? Qui déterminera que tel enseignant fait preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle » ? Sur quels critères ? ■

A savoir :

Pendant une période transitoire de 4 ans, les personnes remplissant les conditions d'accès **doivent faire acte de candidature** en déposant un dossier constitué d'un curriculum vitae. Un arrêté précisera les modalités de cette candidature. Les services compétents valideront sa recevabilité.

Inclusion scolaire, AVS, contrats aidés, organisation du service des remplaçants, PPCR et promotions: Audience IA du 19 octobre 2017

Pour l'administration: Monsieur Mauger : secrétaire général de la DSDEN 53 ; Monsieur Trocherie : chef de division des Elèves, des Ecoles et des Etablissements, Madame Bellanger : chef de division des gestions des Ressources Humaines-Affaires Générales.

Pour le SNUDI-FO 53: Stève Gaudin et Hélène Colnot

Inclusion scolaire : Elèves avec notification MDA qui devraient être accueillis en structures spécialisées et scolarisés en milieu ordinaire :

Nous avons demandé à l'administration d'actualiser les données dont nous disposions. A cette date, 13 élèves sont en attente d'une place en IME et 45 élèves (1^{er} et 2nd degrés confondus) sont en attente d'une place en ITEP.

Commentaires du SNUDI-FO : Comme nous nous y attendions, c'est considérable. Ces élèves sont en attente d'une place en structure spécialisée, et sont par conséquent tous scolarisés en « milieu ordinaire ». Il faut noter que ces attentes peuvent durer plusieurs mois et parfois plusieurs années et que la scolarisation en milieu ordinaire est loin d'être une solution satisfaisante tant pour ces élèves que pour les collègues qui les accueillent dans leurs classes. Les responsables administratifs se placent à nouveau dans une situation d'illégalité faute de moyen et même au nom de l'inclusion scolaire systématique. Il est à noter que l'Etat a récemment été condamné à affecter un élève en situation de handicap en classe spécialisée dans un délai de 10 jours.

Saisissez le SNUDI-FO en cas de problème, participez à la RIS spéciale « inclusion scolaire » le 24 janvier prochain à Laval.

Nombres de postes AVS-AESH non pourvus en Mayenne.

A ce jour, tous les moyens alloués par le rectorat sont utilisés par l'administration. Cependant, **84 élèves avec une notification MDA ne sont pas accompagnés par un AVS-AESH.** Deux raisons principales sont évoquées par le secrétaire général de l'IA : un problème de recrutement (Absence de candidats

pour certains postes) et des manques de moyens (plafond emploi) L'administration explique qu'elle est sensible à un recrutement cohérent sur le terrain. A noter, que les AVS-AESH, compte tenu de leurs situations précaires, ne devraient pas dépasser un rayon d'environ 20 kilomètres de leur domicile pour exercer leurs fonctions.

Ces notifications MDA non honorées représentent une quotité de 1026 heures d'accompagnement non assuré. L'administration nous indique que le rectorat a alloué une dotation de 49 ETP (Equivalent Temps Plein) AESH.

Commentaires du SNUDI-FO : Suite aux annonces ministérielles et la suppression massive des emplois aidés (20000 dans l'Education Nationale), le SNUDI-FO 53 ne peut se satisfaire de la baisse des moyens alloués pour le recrutement des AVS. Sur le terrain, les conséquences sont parfois désastreuses et des collègues se retrouvent parfois épuisés tant psychologiquement que physiquement... Là encore notre employeur ne respecte pas la loi et les notifications de la MDA.

A propos des contrats aidés, le secrétaire général souligne qu'il n'y a eu qu'un seul licenciement à ce jour dans le département. Il souhaite ajouter qu'on ne licencie pas en fonction du plafond d'emploi. Il y a eu cependant des « non-renouvellements » de contrats pour différentes raisons ; départ en retraite, nouvel emploi, reprise d'études, ou fin de droit...

Commentaires du SNUDI-FO : le non-renouvellement des contrats aidés en fin de droit n'est pas acceptable compte tenu des besoins sur le département. **Si vous êtes en poste AVS (CUI ou AESH) contactez-nous pour que nous puissions porter votre dossier.**

Cependant, le nombres de postes prévus pour 2017 avant les annonces ministérielles était de 270 postes, désormais l'objectif est de 218 postes fin 2017. **(Cette différence de 52 postes vient s'ajouter au manque de moyens déjà criant sur la Mayenne).** Les autorités académiques espèrent compenser le manque d'AVS-AESH avec la « future enveloppe AESH » qui devrait être en augmentation. Cependant nous n'en avons aucune garantie à ce jour.

La difficulté de recrutement peut également

s'expliquer, selon le secrétaire général, par la baisse du chômage sur le département.

Le SNUDI-FO 53 a rappelé ses revendications : Le maintien et le renouvellement de tous les postes en contrats aidés dans les écoles (AAD, AVS) et la transformation de ces contrats en emplois statutaires de la Fonction publique.

Nous avons souhaité évoquer la fin des AAD (aide administrative à la direction). Il n'en reste qu'une infime poignée sur le département et tous dans le 2nd degré. Il n'est pas prévu d'en recruter à ce jour. Le secrétaire général ajoute qu'il est là pour mettre en place la politique du gouvernement. Nous en prenons bonne note, cependant nous rappelons que cette aide administrative à la direction est une nécessité tant les directeurs sont parfois considérés comme des personnels corvéables à merci.

Organisations du service des remplaçants :

Via une note de service adressée aux personnels TR, le directeur académique indiquait : « Dans la mesure où le titulaire remplaçant est rattaché à une école dont le rythme est de 4 jours par semaine, ce dernier doit être disponible tous les mercredis matin au départ de son domicile. » Nous avons alors écrit à l'IA (Lire notre courrier) pour lui faire part de notre étonnement. Cela s'apparente effectivement à une astreinte. Comment font les collègues TR dans cette situation, qui ont des enfants ? Ils les font garder en prévision tous les mercredis matins ?

Lors de cette entrevue du 19 octobre, nous avons demandé sur quelle base réglementaire l'administration s'appuyait pour assurer que les collègues TR (titulaires remplaçants) rattachés à une école de 4 jours devaient être disponibles tous les mercredis matins au départ de leur domicile.

Le secrétaire général explique que les responsables des gestions des ressources humaines ont fait une proposition en CAPD pour que tous les TR soient disponibles les mercredis matins, à partir de leur domicile, afin de répondre aux demandes de remplacements, notamment sur la circonscription Mayenne Sud-Ouest.

Le secrétaire général affirme que les organisations syndicales présentes en CAPD (pas FO) ont étudié et validé la proposition ! Il a d'ailleurs précisé que ces organisations avaient estimé qu'il s'agissait d'une proposition intelligente.

Commentaires du SNUDI-FO : Est-ce l'intérêt des collègues que d'accepter une telle disposition, comme il semble que cela a été fait en CAPD par les élus du personnel y siégeant ? Pour notre organisation, il s'agit en définitive de forcer les collègues à ce qui s'apparente à une astreinte. Nous avons souhaité souligner lors de cette entrevue que le travail des personnes qui gèrent les TR est remarquable sur le département et très généralement plébiscité sur le terrain. Nous comprenons parfaitement la difficulté pour les personnels administratifs qui gèrent les remplaçants à pallier aux difficultés liées à la territorialisation de l'école et aux décrets Blanquer, Peillon, Hamon (rythmes scolaires) cependant, en tant que représentants des personnels et garants des droits de ces derniers, nous ne pouvons que nous opposer à cette modalité. Les TR ne sont pas corvéables à merci ! S'il n'y a pas d'astreinte de leur domicile (Seul un préfet, en dehors du secteur de la santé, peut assigner une astreinte) aucun collègue n'est obligé d'être disponible les mercredis matins, et encore moins de répondre au téléphone) Rappelons cependant que depuis le décret n° 2014-942 du 20 août 2014 portant modification du décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du premier degré portant notamment sur les ORS (Obligations Règlementaires de Service), un TR (rattaché à une école à 4 jours) peut travailler le mercredi matin, s'il reçoit une mission de délégation de remplacement avant le mardi soir. **Les collègues TR peuvent nous contacter pour plus de renseignements.**

Avec les rythmes scolaires et désormais avec le morcellement de l'école publique, certains collègues TR peuvent dépasser les 24 heures d'enseignement hebdomadaires. Nous avons interrogé l'administration sur les modalités de récupération des heures supplémentaires. Le décret n°2014-942 du 20/08/2014 indique d'une part que « Les modalités qui régissent les temps de récupération sont arrêtées par l'autorité académique après avis du comité technique spécial départemental et leur mise en œuvre

donne lieu à un bilan annuel. » et d'autre part que « L'autorité académique définit le calendrier des temps de récupération dans l'intérêt du service et après consultation de l'agent. »

Nous nous sommes étonnés que le CTSD n'ait pas été saisi de cette question. Si l'administration nous indique qu'il s'agit d'arrangements et que les récupérations se font tous les mois, nous l'entendons. **En revanche nous opposerons toujours la règle à l'arbitraire.**

Consignes du SNUDI-FO 53 :

Les TR ne peuvent être mis en situation d'astreinte. **Vous effectuez votre temps de travail au regard du remplacement sur lequel vous avez été missionné. En aucun cas, vous n'avez pas à dépasser ce temps, ni à vous mettre à disposition de l'inspection en dehors de votre temps de travail. Les enseignants ne sont en aucun cas responsables de l'atomisation des horaires scolaires et de la territorialisation de l'école. C'est l'administration de l'Education Nationale qui a créé cette situation. C'est à elle de la gérer, et pas sur le dos des TR, ni de leurs collègues. Pas d'astreinte pour les TR. Si vous êtes rattachés à une école fonctionnant sur 4 jours vous n'avez pas à vous rendre disponible le mercredi matin, sauf si le remplacement est prévu avant.**

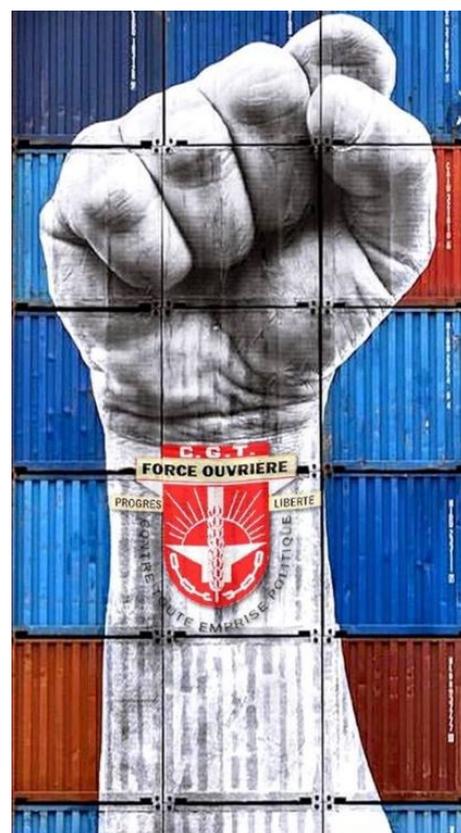
- 1- Vous êtes TR rattaché à 1 école 4 jours, vous êtes en cours de remplacement sur 1 école 4 jours : vous n'avez pas à être disponible le mercredi matin**
- 2- Vous êtes TR rattaché à 1 école 4,5 jours, vous êtes en remplacement sur 1 école 4 jours : vous n'avez pas à être disponible le mercredi matin**
- 3- Vous êtes TR rattaché à 1 école 4 jours et vous êtes sur 1 remplacement sur 1 école 4,5 jours, le(s) seul(s) mercredi(s) pendant le(s)quel(s) vous travaillez est (sont) celui (ceux) qui est (sont) intégré(s) dans le remplacement.**

En cas de problème et pour toute demande, contactez FO.

PPCR-Promotions :

Le PPCR est mis en œuvre cette année. L'année 2017-2018 est une année de transition avec l'instauration des rendez-vous de carrières dans l'éducation nationale et les évaluations au mérite basées sur les logiques managériales. Nous nous interrogeons notamment sur la façon dont vont être sélectionnés les 30% des collègues qui pourront bénéficier d'une accélération de carrière aux échelons 6 et 8. A ce jour, aucune consigne n'est actée en Mayenne. L'administration ne sait pas comment départager les promouvables et quel critère arrêter.

Commentaires du SNUDI-FO : Il faut être vigilant à la manière dont les collègues vont être sélectionnés. Il n'est pas tolérable d'accepter que les 30% de collègues soient choisis « au mérite » ou à la « côte d'amour ». C'est pourtant ce que permet aujourd'hui PPCR. Les plus méritants bénéficieront des accélérations de carrière. Pour le SNUDI-FO seul un barème clair et chiffré peut départager justement les collègues. En audience au ministère, le SNUDI-FO a récemment appris que le ministère allait envoyer une note interne aux académies pour que la note pédagogique soit prise en compte dans le calcul du barème pour cette année ! Le PPCR serait-il inapplicable ? Qu'en pensent ses défenseurs et promoteurs ?



Ordre de virement mensuel

Le débiteur (titulaire du compte):

Le créancier :

SNUDI-FO 53			
Code Banque	Code Guichet	Numéro de compte	Clé RIB
15489	04778	00050309540	41
IBAN : FR76 1548 9047 7800 0503 0954 041			

Les sommes dues au créancier en principal, accessoires et frais par virement MENSUEL* :

Pour un montant total de:€

Pour un règlement en une fois le/...../.....

ou

Pour un règlement en plusieurs fois, à compter du/...../..... Jusqu'au/...../.....

Le montant de chaque échéance devant se trouver disponible à la date indiquée.

Il est donc donné ORDRE DE VIREMENT MENSUEL* à prélever sur le compte suivant :

Code Banque	Code Guichet	Numéro de compte	Clé RIB

Les virements mensuels devront s'effectuer au crédit du compte ouvert

En rappelant la référence :

Le soussigné reconnaît qu'à défaut d'existence des sommes disponibles aux échéances ou à l'une des échéances prévues, la signification du présent acte, en application de l'article 1690 du Code Civil, permettra au créancier de se faire attribuer toutes sommes figurant sur tout compte ouvert à son nom dans l'établissement désigné, à concurrence des sommes dues.

Bon pour délégation de créance et ordre de virement

A : Le :

Signature :

(+ RIB à joindre)

**rayer le mot MENSUEL pour un règlement en une fois*

4 jours pour tous, dans toutes les écoles (lundi, mardi, jeudi, vendredi) dans toutes les communes, sur 36 semaines

Pour une Education nationale avec un statut de fonctionnaire d'Etat !

Une séparation claire du scolaire et du périscolaire

Le retour à une organisation nationale uniforme de la semaine scolaire sur 4 jours (lundi, mardi, jeudi, vendredi)

Un calendrier scolaire national sur 36 semaines

Nom Prénom	Ecole – Ville	Signature

Pétition à renvoyer au SNUDI-FO 53 (email ou courrier), ou à signer en ligne: <http://snudifo-53.fr/prise-de-position-rythmes-scolaires/>

Le site du SNUDI-FO 53 est régulièrement mis à jour. Consultez-le.

www.snudifo-53.fr

Infos administratives (promotions, retraites, prestations sociales...), vos droits, communiqués, actualité, ...



Suivez-nous sur Facebook: actualités, brèves, informations nationales et départementales, réactions...

facebook.com/snudifomayenne

@snudifomayenne



Avec votre adhésion, une garantie de protection juridique.

Depuis juillet 2014, les adhérents des syndicats de l'enseignement FO sont protégés juridiquement dans l'exercice de leur fonction (face à leur employeur ou face à un tiers, un parent par exemple) par un contrat passé par la FNEC-FP FO et la MACIF. En cas de litige, la MACIF aidera à la recherche de solutions amiables. En l'absence de solutions amiables, une suite judiciaire ou administrative pourra être donnée. Dans ce cas, la MACIF prendra en charge les frais de justice et les honoraires engendrés par la saisine de l'avocat choisi par l'adhérent.

En adhérent au SNUDI-FO, vous pouvez donc éviter de prendre une assurance. En adhérent, vous avez un outil de défense du salarié qu'est FO et l'aide d'une assurance dans l'exercice de vos fonctions.

Les adhérents du SNUDI-FO 53 reçoivent :

- La **CommunalEmail**, la lettre hebdomadaire du syndicat ;
- La **lettre aux syndiqués**, lettre électronique réservée aux adhérents
- La **Communale**, le bulletin papier trimestriel du syndicat ;
- Les **suppléments à La Communale**
- L'**école syndicaliste**, le journal du syndicat SNUDI-FO national ;
- Le **Syndicaliste indépendant**, la publication de la Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC-FP FO) ;
- La **nouvelle tribune**, la revue de la Fédération Générale des Fonctionnaires FO ;

SE SYNDIQUER DONNE DES DROITS !

- Etre informé et **défendu en priorité** en cas de besoin
- Le contrôle par les élus du personnel du syndicat du déroulement de carrière (nominations, promotion, etc.)
- La définition des orientations du syndicat et la participation aux prises de décisions (Assemblée Générale, élection du bureau départemental, du conseil syndical...)

Le rôle d'un syndicat est de défendre les intérêts moraux et matériels des salariés et non de cogérer !

Bulletin d'adhésion 2016-2017 au SNUDI-FO 53

échelon												majoration		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
instituteur							133	140	147	156	171	Chargé d'école	+ 5€	
PE			133	148	152	155	165	177	189	204	219	Directeur 2 à 4 classes	+ 10€	
PE hors classe	165	187	200	214	232	247	261					Directeur 5 à 9 classes	+ 15€	
												Directeur 10 classes et + et MF	+ 20€	
Retraités : 120€ / PES : 70 € / AESH/EVS/AVS: 20 € / En disponibilité, ou congé parental : 40 € / Temps partiel: prorata de la quotité (mi-temps = 50% du timbre...)													Majoration divisée par 2 pour les faisant-fonction	

66% de la cotisation seront déductibles de votre impôt déclaré en 2018. Un reçu vous parviendra en temps utiles.

Plusieurs versements possibles (6 maximum) Adresser autant de chèques non-datés à l'ordre de « SNUDI-FO 53 » que de prélèvements souhaités ou compléter le formulaire de prélèvement (page 11) à renvoyer par courriel ou par voie postale

L'adhésion vaut pour 1 an à compter de la réception du formulaire. (La syndicalisation s'effectue tout au long de l'année, année scolaire ou année civile indistinctement.)

NOM : Prénom : Corps : (institut, PE, HC...)
 Echelon : Fonction (adjt, dir, MF...) : Temps partiel (si oui, préciser la quotité) : %
 Cotisation pleine de base : € x % (tps partiel) + majoration : € = €
 Ecole : Commune :
 Adresse personnelle : Code Postal :
 Commune : Téléphone personnel :/...../...../.....
 Email perso :@..... Adhérent(e) 2015-2016 (oui ou non) :

déclare adhérer au SNUDI-FO 53 pour l'année scolaire 2017-2018

Date et signature :