LE PETIT CAHIER

DE L'ACADÉMIE DE DIJON

Publications spéciales 1er degré de la CGT Educ'action
octobre / novembre 2021

EDITO

Le service public d'Education est attaqué de toutes parts, et le premier degré n'est pas épargné. La loi Rilhac et le projet d'expérimentation marseillais sont des exemples concrets de la volonté de casse de l'Ecole que nous subissons depuis plusieurs années. Nous sommes, parait-il,choyé·e·s. Mais si on tend l'oreille en salle des maitre·sse·s, le temps de travail, le salaire, les mutations, les conditions de travail sont au coeur des échanges qui témoignent d'une Ecole bien malade...

Il est nécessaire de mettre en place un véritable plan d'urgence pour l'Ecole. C'est le sens des revendications portées par la CGT Educ'Action, syndicat de tous les personnels de l'Education Nationale, au niveau national mais aussi localement avec cette première déclinaison académique du Petit Cahier, la publication 1er degré de la CGT Educ'Action.

Il est temps de retrouver du sens et de porter collectivement une autre vision de l'Ecole. C'est ensemble que nous pourrons faire entendre notre voix !

SOMMAIRE

Page 1 : Edito
Page 2 : Direction d'école, un tournant historique et funeste.
Page 3 : Loi Rilhac : Une autorité fonctionelle qui ne dit pas son nom.
Page 5 : Travailler moins pour travailler mieux et travailler tous et toutes.

Dossier Permutations interdépartementales 2022
Page 7 : Le renforcement de l'arbitraire.
Page 8 : des questions? nos réponses.
Page 9 : Une nouveauté, mais surtout un danger : le Mouvement de Postes à profil.
Page 10 : Quelques élements de barème.

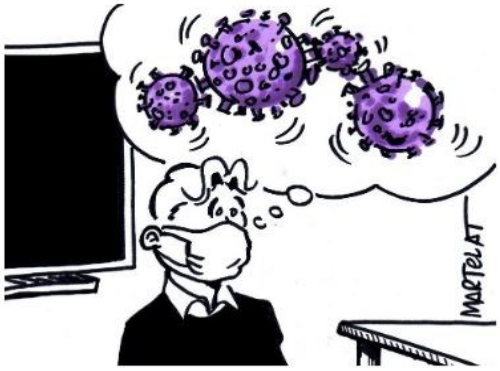
Page 11 : Salaire, primes, forfait santé : et si on parlait argent?
Page 13 : Programmes maternelles : Pour le ministre, seuls ls fondamentaux comptent.
Page 15 : Retrouvons du collectifs dans les écoles.

PLAN D'URGENCE POUR L'ÉDUCATION

CGT Éduc'action Académie de Dijon - 2 rue du Parc - 71100 CHALON S/SAÔNE
Tél. : 03 85 46 09 07 - dijon@cgteduc.fr - https://www.cgteducdijon.org

Direction d'école
un tournant historique… et funeste.

La proposition de loi Rilhac, adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale en juin 2020, visait à faire des directeur·trices d'école des supérieur·es hiérarchiques des autres collègues de l'école. En partie vidée de son contenu par le ministre lui-même, la nouvelle proposition adoptée en mars 2021 par le Sénat réaffirme cette position de chef·fe en instaurant une autorité fonctionnelle et une délégation de pouvoirs. Or, selon les chiffres d'une enquête réalisée par le ministère en 2019, seulement 11% des personnels y sont favorables.



Le 2 juillet dernier, le ministère a annoncé, à la fin d'un groupe de travail sur les obligations réglementaires de service des directeur·trices d'écoles, *qu'à la rentrée 2022, seront mis en place ces emplois fonctionnels de direction dans les écoles à décharge complète, à partir de treize classes pour les écoles maternelles et de quatorze classes pour les élémentaires. Il faut savoir qu'un·e* agent·e occupant un tel emploi fonctionnel est placé·e dans un rapport étroit de relations et de confiance vis-à-vis de son autorité de nomination. Cette dernière lui confie une responsabilité en contrepartie de laquelle l'agent·e pourra, à tout moment, être révoqué·e (en cas d'alternance politique ou pour un tout autre motif). **La logique de l'emploi dépasse alors celle de la carrière**. Contrairement au grade qui appartient au fonctionnaire, l'emploi est à la disposition de la seule administration. L'autorité accordée aux directions pourrait s'étendre à l'évaluation et à la nomination des enseignant·es, ce à quoi le président Macron a donné corps début septembre, dans le cadre du plan Grand Marseille : une autonomie quasi-totale des directions de cinquante écoles marseillaises dans le recrutement et l'encadrement des personnels ainsi que la gestion des projets pédagogiques, des rythmes scolaires ou des horaires. On se trouve dans la droite ligne du « Grenelle de l'Éducation ».

Pour la CGT Éduc'action, ce n'est pas en modifiant le rôle et le poids des directeur·trices d'école que l'on répondra aux attentes, que l'on suscitera les vocations et recrutements parmi les personnels ainsi que la pérennisation des équipes pédagogiques. Au contraire, le recrutement local et l'autonomie forte laissée aux directions, dans un contexte de concurrence, accentueront les inégalités scolaires et sociales. Prises en étau entre les injonctions des corps d'inspection et les avis-demandes des équipes enseignantes, les directions seront dans une position peu enviable.

Cette loi, si elle est adoptée (à la mi-septembre) et déclinée réglementairement, sera inutile voire dangereuse. Surtout, elle ne répondra absolument pas à une quelconque demande de statut et/ou de pouvoirs de la part des directions, comme l'a reconnu ces derniers jours la députée Rilhac. Elles disposent déjà d'une batterie de règlements leur donnant la possibilité de trancher (lors des conseils des maitre·sses si désaccords) et le décret de 1989 relatif aux directions d'école est toujours en vigueur.

Pour la CGT Éduc'action, il y a surtout urgence à s'attaquer au mal-être des directeur·trices qui vient d'une surcharge récurrente de travail, d'un manque de temps et d'un manque de personnels administratifs statutaires (pour assurer le secrétariat, les aspects médico-sociaux…) et enseignants (RASED, remplaçant·es…).

SNUipp FSU — cgt Éduc'Action — SNUDI FO — éducation Sud Union syndicale Solidaires

Octobre 2021

Loi Rilhac : « *L'autorité fonctionnelle* » : une hiérarchie qui ne dit pas son nom

Mercredi 29 septembre, l'Assemblée nationale a adopté, en seconde lecture, la proposition de loi Rilhac, créant la « *fonction de directrice ou directeur d'école* », conférant une autorité fonctionnelle aux directeurs·trices d'école. Le Sénat examinera le texte le 20 octobre.

Une phrase avait été ajoutée par les député·es en juin 2020 : « I*l n'exerce pas d'autorité hiérarchique sur les enseignants de son école* ». Cette phrase a été remplacée en mars 2021 par les sénateurs·trices par « ***Il dispose d'une autorité fonctionnelle permettant le bon fonctionnement de l'école qu'il dirige et la réalisation des missions qui lui sont confiées.*** ». Cette formulation n'a pas été modifiée par les député·es, ce qui confirme « *l'autorité fonctionnelle* » d'une part et « *la délégation de compétence de l'autorité académique* » de l'autre.

Alors que le ministre tient de longue date à modifier en profondeur l'organisation des écoles en installant une hiérarchie dans l'école, « *l'autorité* » confiée aux directeur·trices lui ouvre tout le champ des possibles car il y a peu de chances que le Sénat retouche au texte. Voté en l'état le 20 octobre, cela accélérerait les choses et faciliterait une mise en place à la rentrée 2022.

Or, comme ils et elles l'ont exprimé, **ni les directrices·teurs, ni les autres professeur·es des écoles ne souhaitent d'autorité ou de hiérarchie supplémentaire mais veulent plus de collectif et de solidarité** : c'est bien un modèle démocratique, celui des conseils des maîtres·ses, qui est menacé.

La crise sanitaire que nous vivons met en évidence la surcharge de travail et génère stress et souffrance pour les directrices et directeurs. Nous exigeons donc que notre institution cesse de leur transférer de plus en plus de responsabilités.

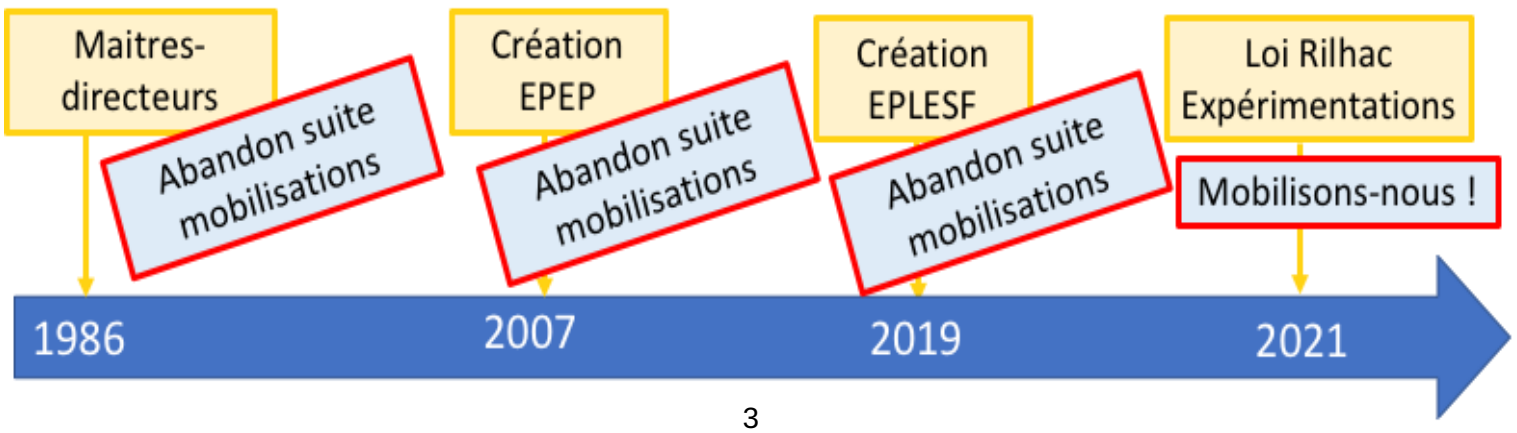
Nous avons su informer et mobiliser les collègues contre d'autres projets délétères qui ont été abandonnés, **c'est pourquoi les organisations syndicales s'unissent pour exiger l'abandon de cette loi, tout comme elles exigent celui de l'expérimentation lancée à Marseille.**

Et l'aide administrative ?

Cette demande essentielle n'est plus écrite, dans le texte adopté, sous forme d'une injonction faite à l'Etat : « *l'État **met** à la disposition des directeurs d'école les moyens…* » mais sous **un hypothétique partage des charges entre l'État et les collectivités locales** - « *l'État et les communes ou leurs groupements **peuvent**, dans le cadre de leurs compétences respectives, mettre à la disposition des directeurs d'école les moyens permettant de garantir l'assistance administrative et matérielle de ces derniers* » - renvoyant chacun des acteurs à leurs compétences respectives.

Cela ne répond aucunement aux attentes des directrices, directeurs et des autres personnels des écoles. Le recours aux volontaires en service civique pour assurer cette mission, modèle développé par le ministre depuis 2020, a encore de beaux jours devant lui et n'est pas du tout une solution.

Mobilisé·es pour défendre le fonctionnement collectif de l'école et son amélioration !



Des « avancées » ?

Quelques maigres « avancées » sont actées :

- la décharge d'**APC** pour tous·tes les directeurs·trices,
- la co-responsabilité de la mairie et de l'autorité académique concernant le **PPMS** persistent.
- les **chargé·es d'école** sont enfin reconnu·es comme des directeurs·trices.

Elles sont bien loin de faire le compte pour les personnels.

Par ailleurs, la « *participation à l'encadrement du système éducatif* » et la « *formation certifiante* » pour les directeurs·trices ont disparu à l'Assemblée Nationale.

Le Ministre en embuscade !

Sans attendre le vote de cette proposition de loi, suite au Grenelle, le ministère a présenté début juillet ses propositions pour la direction et le fonctionnement d'école. N'en déplaise aux plus optimistes, **la traduction de l'autorité fonctionnelle est limpide** :

- Le·la directeur·trice aurait « *une **lettre de mission*** » dont il-elle rend compte a posteriori. En fonction d'objectifs qu'il-elle devrait imposer aux enseignant·es ?
- Le·la directeur·trice **déciderait seul·e** du « *maintien ou de passage anticipé d'un élève en fin d'année scolaire* ». Quelle place pour les conseils de cycle ?
- Le·la directeur·trice pourraient dédouaner certain·es collègues d'**APC** en fonction des projets menés. Quelle place pour le Conseil des maîtres·ses dans ces décisions ?
- « ***Voix prépondérante*** » du directeur ou de la directrice en conseils de cycle, des maîtres·ses et d'école.
- Le·la directeur·trice **pourrait attribuer « *à un professeur de son école une mission spécifique liée à un besoin local* »** contre rémunération supplémentaire ! Il faut donner de la cohésion aux équipes et non mettre la directrice en position de diviser.
- L'avis du directeur ou de la directrice serait sollicité lors des **rendez-vous de carrière des enseignant·es** pour « *valoriser la participation et l'implication d'un professeur dans la vie de l'école* »
- Il·elle serait **associé·e « *aux opérations de mouvement* *pour les postes à profil de leur école* »** : c'est le sens des annonces présidentielles à Marseille !

Une école profondément modifiée !

Loin de renforcer l'école publique sur tout le territoire pour offrir aux élèves la même éducation émancipatrice, résultat de la mise en œuvre d'un véritable collectif de travail, le texte permet au ministre de redéfinir à sa guise l'école primaire, peut-être à l'image des expérimentations marseillaises. Un système de mise en concurrence des écoles pour obtenir plus de moyens, mais aussi des enseignant·es, pour obtenir une réduction d'APC ou une attribution d'IMP, un conseil d'école aux prérogatives renforcées… C'est l'école qui est en jeu aujourd'hui, dans son identité et sa structure, dans ce qu'elle a de plus fondamental : **le métier d'enseignant·e, tout comme la fonction de direction, ne peuvent pas se pratiquer de façon solitaire et sous pression**.

C'est aussi cette remise en cause de la spécificité de l'école qui avait mobilisé la communauté éducative au printemps 2019 contre le projet de loi pour « *une école de la confiance* ».

Ce qui est prioritaire aujourd'hui pour le ministre, ce n'est pas l'amélioration des conditions de travail des directrices et directeurs. C'est bien la volonté de finaliser une modification profonde de ce que représente l'école primaire aujourd'hui en instaurant une chaine hiérarchique permettant de valider une **gestion par le pilotage et les évaluations**.

De quelle AUTORITÉ parle-t-on ?

L'autorité, même fonctionnelle, n'a rien d'anodin, elle revient à placer explicitement le·la directeur·trice dans la chaîne hiérarchique afin qu'il·elle soit le·la décisionnaire final·e. En lien avec la « *délégation de compétences de l'autorité académique* », le·la directeur·trice serait alors comptable d'objectifs vis-à-vis du DASEN. Qu'en sera-t-il si les objectifs ne sont pas remplis ? Et si l'équipe ne les partage pas ? Quel pourrait-être son rôle en lien avec les résultats des évaluations nationales des élèves ? Son rôle dans l'évaluation des PE comme le suggère le Grenelle ? Encore beaucoup de paramètres flous à ce stade et qui seront définis par décrets…

Les dispositions inscrites dans le texte sont cohérentes avec les conclusions du « Grenelle de l'Education » : « *créer un statut de directeur leur conférant une autorité décisionnelle et fonctionnelle* » pour en faire un professionnel au « *leadership assumé* », installé dans une « *culture du management* » et « *formé à la gouvernance* ». Ils-elles pourraient être « *associé-es à l'évaluation dans le PPCR avec l'IEN sur les aspects administratifs, organisationnels et fonctionnels.* » Tout cela reste suffisamment large pour laisser le champ libre au Ministre lors de la publication des textes réglementaires .

Oui, il y a urgence à prendre des mesures concrètes !

- **Un réel allègement des tâches administratives ;**
- **Une aide administrative statutaire dans chaque école ;**
- **Une réelle augmentation indiciaire bien supérieure à la « revalorisation » pour toutes et tous ;**
- **Une amélioration des quotités de toutes les décharges de direction afin que chaque école bénéficie d'une décharge hebdomadaire ;**
- **Les moyens aux équipes d'école de fonctionner : effectifs, formation, soutien de la hiérarchie.**

Travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous…

Initiative nationale de la CGT pour la réduction du temps de travail

Multiplication des missions et des tâches allongeant le temps de travail, conditions de travail dégradées en permanence… Les personnels de l'Éducation nationale sont épuisés dans leur travail. En cette rentrée 2021, le recours aux personnels précaires afin de combler le manque de personnel a explosé. Dans ces conditions, pour la CGT Éduc'action, il y a urgence à réduire le temps de travail pour créer massivement des emplois et mettre fin à la précarité. La diminution du temps de travail et la réorientation des investissements publics en faveur de l'École permettrait de créer des milliers d'emplois tout en améliorant les conditions de travail des personnels.

Réduire le temps de travail dans les écoles…
C'est possible et c'est urgent.

Oublié·es des 35h ! Les enseignant·es du premier degré n'ont pas bénéficié de la réduction du temps de travail et leur temps de service reste le même depuis des années.
Les différentes études réalisées par le ministère de l'Éducation nationale indiquent toutes que plus de la moitié de ces **personnels déclarent travailler plus de 40h hebdomadaires.**

Très loin des 32h revendiquées par la CGT….

Au-delà des obligations réglementaires de service, notre temps de travail c'est quoi ?

24h avec élèves, des préparations-corrections, les temps d'accueil deux fois par jour, de la formation personnelle, 2 jours de prérentrée, une journée de « solidarité » et 108h sans élèves largement dépassées chaque année (animations pédagogiques, conseils d'école et des maitre·sses, APC, rencontre avec les parents, équipes éducatives et de suivis…).

Alors que ces 108h devraient permettre de travailler collectivement, elles sont de plus en plus individualisées et le fourre-tout de l'administration pour toutes les nouvelles tâches annexes. D'où leur côté infini désormais…

Tout ce temps invisible doit être pris en compte dans le temps de service effectif et utilisé librement par les équipes enseignantes.

PLAN D'URGENCE POUR L'ÉDUCATION

Exigence de mieux travailler pour mieux vivre

Il y a urgence à transformer notre travail et son organisation pour permettre aux salarié·es d'avoir la possibilité de s'y épanouir.

Les conditions de travail des équipes pédagogiques se sont largement dégradées : réductions drastiques des temps de rencontre, de réunions, isolement des personnels, horaires explosés, surcharge de travail pour assurer le distanciel et l'adaptation aux différents protocoles, multiplication de tâches périphériques liées aux contraintes sanitaires, injonctions contradictoires, imposition des formations centrées sur les fondamentaux chers au ministère…. Cela a généré des charges de travail inhabituelles et anxiogènes.

En résumé, l'épuisement préexistant en fin de période apparait maintenant beaucoup plus tôt, dès les premières semaines de la rentrée.

TRAVAILLER MOINS, TRAVAILLER MIEUX, TRAVAILLER TOUTES ET TOUS: C'EST POSSIBLE ET URGENT!

Concilier vie pro-vie privée et gagner l'égalité professionnelle

Impossible de travailler sans empiéter sur la vie personnelle et familiale.

Beaucoup d'enseignant·es (en majorité des femmes) choisissent le temps partiel malgré les conséquences désastreuses sur leur traitement et leur retraite.

Dans le contexte actuel de crise sanitaire, le travail en distanciel a montré ses limites et le droit à la déconnexion s'impose.

Ça déborde !

Avec la CGT Éduc'action, menons la bataille pour :

- **réduire notre temps de service** de 27h à 24h ;
- 24 heures de service réparties en 18 heures avec élèves et 6 heures hebdomadaires de concertation (en attente de l'application du corps unique) ;
- 16h+2h pour les professeur·es des écoles en SEGPA ou EREA, 12h+12h pour ceux et celles en ULIS et 21h en RASED ;
- la **déconnexion du temps** de l'enseignant·e (18h hebdomadaires) de celui de l'enfant (26h hebdomadaires) d'où 4 enseignant·es pour 3 classes.
- la suppression du zonage et la construction de l'année scolaire sur une alternance de 7 à 8 semaines de vacances et 2 semaines de vacances ainsi que 2 mois de vacances d'été ;
- la formation continue sur temps élèves ;
- l'acceptation des temps partiels à quotité choisie, quelle que soit la raison ;
- l'abandon de toutes les tâches administratives inutile set inappropriées ;
- la mise en place d'un droit à la déconnexion.

Pour la CGT Éduc'action, une diminution du temps de travail est nécessaire pour gagner l'École émancipatrice que nous voulons pour les élèves et les personnels.

Permutations Interdépartementales Premier degré 2022

Le renforcement de l'arbitraire

28 oct 2021	Publication au BO
Jeudi 4 nov 2021	Ouverture de la plateforme "Info mobilité"
Mardi 9 nov 2021	Ouverture à 12h des inscriptions dans l'application Siam1
ATTENTION ***Mardi 30 nov 2021***	Clôture à 12h des inscriptions dans l'application SIAM et fermeture de la plateforme Info mobilité
A partir du mercredi 1er déc 2021	Envoi des confirmations de demande de changement de département dans la boîte I-Prof
Mercredi 8 déc 2021 au plus tard	Date limite de Retour des confirmations de demande de changement de département et des pièces justificatives dans les DSDEN.
Mardi 18 janv 2022 au plus tard	Date limite pour une demande tardive de mutation suite changement de situation individuelle
Mercredi 19 janv 2022	Affichage des barèmes initiaux dans SIAM
Du mer 19 janv au mer 2 fév 2022	vérification des barèmes par les enseignant·es
Lundi 7 fev 2022	Affichage des barèmes définitifs par les DSDEN dans Siam
Jeudi 10 février 2022	Date limite pour demande annulation mutation auprès des DSDEN
Mardi 1er mars 2022	Résultat individuel sur I-Prof

La loi de transformation de la Fonction publique adoptée en août 2019 a vidé toutes les commissions administratives paritaires (nationales et locales) de leur rôle de suivi et de contrôle des opérations de mutations des personnels. **Le paritarisme est ainsi mort pour le suivi des carrières et l'administration a désormais les mains libres pour gérer les affectations et les carrières des personnels.**

Cette offensive contre le cadre de la Fonction publique, sans précédent depuis 1946, a des conséquences désastreuses pour les personnels, désormais isolés face à leur administration.

Pour la seconde année consécutive, le mouvement s'est déroulé sans consultation des CAP et donc sans possibilité pour les réprésentant·es syndicaux·ales des personnels de l'améliorer ou de le rendre transparent.

Comme nous l'avions annoncé, cette régression des droits s'accompagne d'une dégradation des possibilités de changement de département pour les collègues. Ainsi, seulement 21% des demandes de mutation en 2021 ont été satisfaites. Triste record historique.

Cette violence des chiffres est renforcée par les faibles possibilités de recours laissées aux collègues. Celles-ci relèvent du parcours du combattant et obtenir gain de cause est quasi impossible tant l'administration a limité les motifs de recours et peu respecté leurs délais. C'est intolérable.

Pire, cette année, le ministère a décidé d'aller plus loin dans la déréglementation en introduisant un mouvement national parallèle sur postes à profil. Quand l'arbitraire est élevé au rang de règle... **Voir notre page spéciale.**

Face à cette situation et à l'isolement souhaité par l'administration, la CGT Educ'action appelle les collègues à se faire aider afin de calculer justement leur barème et qu'ils·elles soient guidé·es dans la formulation de leurs vœux.

Des QUESTIONS ?

Nos REPONSES...

Combien de départements puis-je demander ?

6 maxi en les classant par priorité de choix.

Puis-je annuler ma demande de mutation ?

OUI mais uniquement avant le **10 février 2021** auprès du MEN

Qui peut participer aux permutations ?

Uniquement les personnels titulaires au plus tard le 1er septembre 2021 (y compris les PE détaché·es chez les PsyEN).

Attention : Les PE stagiaires et les fonctionnaires de catégorie A détaché·es dans le corps des professeurs des écoles ne peuvent pas participer aux permutations informatisées.

Puis-je faire une demande de mutation après la fermeture du serveur?

OUI, il y a une possibilité dite de "demande tardive" si votre situation individuelle a changé. **La date limite est fixée au 18 janvier 2021.**

J'ai obtenu ma mutation, que se passe-t-il?

Vous participerez au mouvement intradépartemental du département obtenu. N'oubliez pas de vous renseigner des règles locales et de prendre contact avec la CGT Educ'Action locale.

Comment savoir si j'ai obtenu une mutation?

Communication du résultat par l'administration le **Mardi 1er mars** 2022.

Puis-je contester mon barème et mon éventuel refus de mutation ?

Pour les barèmes, vous pouvez les contester du 21 janvier au 3 février 2021. Plus aucun recours possible après cette date.

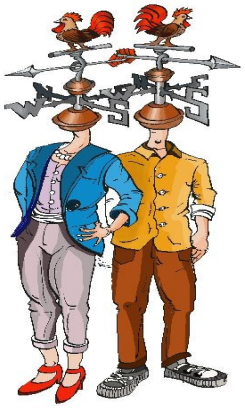
Dès publication des résultats, **des recours sont possibles uniquement si vous n'avez pas obtenu votre premier vœu et si vous considérez que la priorité légale que vous avez fait valoir n'est pas prise en compte.**

Pour cela, pour pouvez solliciter une organisation syndicale pour vous accompagner dans cette démarche.

Rappel et nouveauté

Les bonifications pour travail en éducation prioritaire sont toujours applicables pour un exercice continu de 5 ans et **ces 5 années en REP ou REP+ se totalisent**. Même chose pour les zones politique de la ville.

La **nouveauté 2022** concerne la « valorisation » concernant les collègues travaillant dans les CLA (contrats locaux d'accompagnement) instaurés en septembre 2021. Après 3 années d'exercice dans ce type d'établissement (à partir de 2024 donc) les agent·es auront une bonification de 27,5 points.



Dates à respecter

- Pour les situations ouvrant droit au **rapprochement de conjoint** : 1er septembre 2021
- Pour les situations ouvrant droit à la **prise en compte des enfants** : 31 août 2021

Pourquoi avec un barème inférieur, des collègues sont entrés dans le département que je visais?

Parce que pour "entrer" dans un département, il faut "sortir" de son département d'origine. Il y a **une "compensation"** entre les départements (liée à l 'équilibre du nombre de postes) qui fait que pour certains départements (ceux du Sud-Ouest par exemple) le déséquilibre entre les demandes de sorties et celles d'entrées est favorable aux "sorties".

Dans d'autres (départements de la région parisienne ou le 03) le déséquilibre est inverse (peu de demandes d'entrées et de très nombreuses demandes de sorties).

POUR PLUS d'INFOS

Notre publication nationale Spécial mouvement 2022

Une nouveauté… mais surtout un danger...

Mouvement national de Postes à profil (POP)

Le MEN poursuit sa politique de précarisation de l'institution. Prenant exemple sur le second degré et sous couvert de vouloir améliorer la situation des personnels, il introduit cette année un **mouvement interdépartemental de postes à profil**.

Si le MEN présente la chose comme une expérimentation, la CGT Éduc'action est persuadée que cette dangereuse pratique vise à saborder les règles de gestion traditionnelles et à terme, à casser le statut et les droits des personnels. C'est un **outil supplémentaire et complémentaire aux déréglementations déjà en vigueur** (postes à profil départementaux, chargé·es de missions…) et celles programmées (emploi fonctionnel des directeur·trices d'école, recrutement par ces mêmes personnels…).

Pour le MEN, l'introduction de ce dispositif vise à proposer aux enseignant·es des « postes qui requièrent des compétences, qualifications et/ou aptitudes particulières en lien avec le projet de l'école ou de l'établissement, les caractéristiques territoriales ou avec les missions du poste ». Pour nous, il vise surtout à **dégrader de nouveau les conditions de mutations des personnels (déjà largement limitées), à instaurer une nouvelle concurrence entre collègues et à générer de nouvelles et prochaines difficultés personnelles et sociales pour les agent·es**.

Pour cette première année, **c'est 236 postes qui seront proposés**, soit 6,7 % des mutations obtenues l'année dernière. C'est 236 postes en moins pour le mouvement national ouvert à tou·tes et pour lesquels il y aura un recrutement national hors barème.

Qui peut y participer ?

Tou·tes les enseignant·es titulaires du premier degré au 1er septembre 2020, du département concerné par le poste d'un autre département. Pour les postes à exigence particulière, il faut être titulaire du titre requis pour le poste.

Quelles caractéristiques des postes publiés ?

Les IA-DASEN (en lien avec les IEN de circonscription et - ou les directeur·trices d'écoles concernées) arrêtent la liste des postes proposés et rédigent les fiches de postes. ***Attention : aucun critère national.***

Comment y participer ?

Les fiches de postes sont mises en ligne au niveau national selon la note de service annuelle précisant les modalités de consultation et de candidature ainsi que le calendrier des opérations : **saisie de voeux via Colibri, du 4 au 18 novembre 2021.** Il y a une pré-sélection des candidatures par la DSDEN puis des commissions de sélection pour les candidat·es pré-sélectionné·es. L'IA-DASEN arrête ses choix à partir d'un classement. Les candidat·es retenu·es confirment ou non leur demande.

Quelle affectation ?

L'acceptation par le·la candidat·e retenu·e vaut demande d'annulation de participation au mouvement interdépartemental. Le personnel muté obtient alors le poste demandé dans le département relatif pour 3 ans.

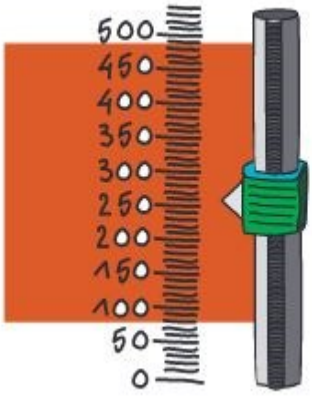
Au bout de ces 3 ans, le personnel obtient une bonification de 27 points sur tous les voeux exprimés, cumulable avec les autres bonifications. Il peut aussi revenir dans son département d'origine.

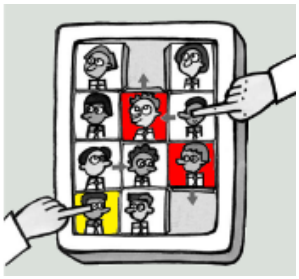
DATES	OPERATIONS
20 octobre 2021	Remontées des fiches de postes par COLIBRIS
4 novembre 2021	Publication des fiches de postes par COLIBRIS
Du 4 au 18 novembre	Candidatures des enseignants par COLIBRIS
Du 4 au 18 novembre	Transmission des candidatures aux services gestionnaires par COLIBRIS
Du 18 novembre au 7 janvier	Travaux des commissions de recrutement
Du 7 janvier au 24 janvier (trois tours)	Acceptation des postes par les candidats
Du 26 janvier au 15 février	Impact du POP sur les autres mouvements *Compilation des résultats nationaux et vérification de l'annulation au mouvement interdépartementale des candidatures retenues*

Permutations Interdépartementales
Premier degré 2022

Quelques éléments de barème...

	150 pts *pour le département de résidence professionnelle du conjoint.*	Ce département doit être le 1er vœu. Bonifications étendues aux départements limitrophes de ce 1er vœu.
	50 pts *par enfant à charge.*	Enfant de moins de 18 ans.
Rapprochement de conjoint (RC) Autorité parentale conjointe (APC)	**Années de séparation** *Agents en activité* — **50 points** pour 1 an — **200 points** pour 2 ans — **350 points** pour 3 ans — **450 points** pour 4 ans et plus *Sont comptabilisées les années pendant lesquelles l'agent est en activité et dans une moindre mesure les périodes de congé parental et de disponibilité pour suivre le conjoint.*	Les départements 75, 92, 93 et 94 forment une seule entité. Une bonification de **80 points** supplémentaire est allouée dès lors que les conjoints ont leur résidence professionnelle dans un département d'une académie non limitrophe.
	100 pts *sur tous les vœux pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.*	
Handicap	**800 pts** *sur les vœux améliorant la situation médicale de l'agent, son conjoint ou l'enfant handicapé* *après avis du médecin de prévention.*	Ces deux bonifications ne sont pas cumulables sur un même vœu.
Cimm	**600 pts** *pour les départements de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion et Mayotte...*	— avoir son Cimm dans ce DOM ; — formuler le vœu DOM en rang 1. **Bonification non cumulable avec celles relevant de la situation familiale**
Ancienneté de service	**De 18 pts à 53 pts** *Selon le grade et l'échelon de l'agent. Se reporter à la grille.*	Échelons acquis au 31 août n-1 par promotion et au 1er septembre n-1 par classement initial ou reclassement.
Ancienneté de fonction dans le département	**2 pts** par année **+ 10 pts** par tranche de 5 ans	Calcul après un décompte de 3 années d'exercice en tant qu'enseignant titulaire du 1er degré dans le département actuel. L'ancienneté de fonctions est appréciée au 31 août n.
Caractère répété de la demande	**5 pts** *par renouvellement du vœu 1 sans interruption*	Le vœu 1 doit être identique. L'absence de participation au mouvement entraine la perte des points cumulés.





Pour aller plus loin...

Notre page internet spéciale mouvement 1er degré :

Le BO complet du MEN sur les lignes de gestion et mutations

Nouveau : Le calculateur de barème du MEN

Notre page de suivi syndical et d'aide

CGT Éduc'action Académie de Dijon - 2 rue du Parc - 71100 CHALON S/SAÔNE
Tél. : 03 85 46 09 07 - dijon@cgteduc.fr - https://www.cgteducdijon.org

Salaires… Primes… Forfait santé…

Et si on parlait argent ?

Salaires : Grille indiciaires depuis le 1er janvier 2021

Classe normale

Ech	Indice	Brut	Net zone 1	Net zone 2	Net zone 3
1	390	1 828 €	1 474 €	1 445 €	1 430 €
2	441	2 067 €	1 671 €	1 638 €	1 622 €
3	448	2 099 €	1 698 €	1 665 €	1 648 €
4	461	2 160 €	1 749 €	1 714 €	1 687 €
5	476	2 231 €	1 806 €	1 771 €	1 753 €
6	492	2 306 €	1 868 €	1 831 €	1 813 €
7	519	2 432 €	1 973 €	1 934 €	1 914 €
8	557	2 610 €	2 119 €	2 078 €	2 057 €
9	590	2 765 €	2 247 €	2 203 €	2 180 €
10	629	2 948 €	2 398 €	2 350 €	2 327 €
11	673	3 154 €	2 568 €	2 517 €	2 492 €

Hors classe

Ech	Indice	Brut	Net zone 1	Net zone 2	Net zone 3
3	668	3 130 €	2 548 €	2 498 €	2 473 €
4	715	3 351 €	2 730 €	2 676 €	2 649 €
5	763	3 575 €	2 915 €	2 858 €	2 829 €
6	806	3 777 €	3 081 €	3 021 €	2 991 €

Classe exceptionnelle et échelon spécial

Ech	Indice	Brut	Net zone 1	Net zone 2	Net zone 3
1	695	3 257 €	2 653 €	2 600 €	2 574 €
2	735	3 444 €	2 807 €	2 752 €	2 724 €
3	775	3 632 €	2 962 €	2 903 €	2 874 €
4	830	3 889 €	3 174 €	3 112 €	3 081 €
HEA1	890	4 171 €	3 406 €	3 339 €	3 306 €
HEA2	925	4 335 €	3 541 €	3 541 €	3 437 €
HEA3	972	4 555 €	3 723 €	3 650 €	3 613 €

Et la revalorisation Blanquer…

Pour augmenter les personnels, le ministre Blanquer n'a instauré que une « **prime d'attractivité** ».

La CGT Éduc'action dénonce autant son montant (très insuffisant pour rattraper le décrochage salarial) **que sa forme** (indemnitaire et non indiciaire).

1er mai 2021

Prime d'attractivité

- 2eme éch : +99,75€/mois nets
- 3eme éch : +89€/mois nets
- 4eme éch : +64,1€/mois nets
- 5eme éch : +49,8€/mois nets
- 6eme et 7ème éch : +35,6€/mois nets

1er janvier 2022

Prime d'attractivité (évolution)

- 2eme et 3eme éch : +57€/mois nets
- 4eme éch : +42,75€/mois nets
- du 5eme au 9eme éch : +28,50€/mois nets

Cette prime s'ajoute à la rémunération mensuelle.

Avec le gel du point d'indice les personnels enseignants ont perdu 21% de pouvoir d'achat depuis 1982.

Depuis 2002, la valeur du point d'indice est passée de 4,318€ à 4,686€, soit une **augmentation de 8,5%**, alors dans le même temps **l'inflation a été de 29,8%**… Si le point indiciaire avait simplement suivi l'inflation, il devrait être aujourd'hui à **6€… On vous laisse faire le calcul de votre rémunération…**

Cette dégradation s'est amplifiée avec l'augmentation des cotisations retraites dans la Fonction publique de **3,25%.**

Changement dans les primes...

Prime de direction
rétroactivité sur la paye de mars

Depuis janvier 2021

Revalorisation des indemnités de direction, l'ISS (Indemnités de Sujétions Spéciales) est revalorisée de 37,5€/mois. C'est la mensualisation de la prime de 450€ instaurée en décembre 2020.

Prime REP+

1er septembre 2021

À partir du 1er septembre, en plus des 426,17€ bruts/mois s'ajoute une part modulable. En fonction des résultats sanctionnés par leur hiérarchie, les personnels peuvent toucher soit 234€, soit 421€ ou soit 702€ bruts supplémentaires/an, versée en fin d'année scolaire.

PRIMES: ATENTION DANGER...
Elles sont ponctuelles et ne rentrent pas dans le calcul de la retraite.
Elles ne sont pas pérennes car liées à la fonction, l'affectation et/ou l'ancienneté.
Elles sont source de divisions et de concurrence.

Forfait mensuel complémentaire santé

Il était temps ! Ce dispositif est obligatoire dans le secteur privé depuis 2016 !
Ce forfait ne sera pas versé aux parents en congé parental, discriminant particulièrement les femmes.
Il devrait considérer un panier au-delà des soins de base et particulièrement couvrir des soins nécessaires à l'exercice du métier (ex : ostéopathie, rééducation voix, ergonome...).

Attention, son obtention sera soumise à une démarche préalable.

Versement d'un forfait mensuel de 15€ mensuels (soit 180 € bruts par an) au 1er janvier 2022. Les contractuel·les et titulaires sont concerné·es. Ce forfait devrait atteindre 50% de participation sur un panier de soin de base.

L'introduction du PPCR (non signé par la CGT Éduc'action) ou l'introduction de la Prime Blanquer ne sont pas satisfaisantes pour améliorer la situation salariale des personnels.
Le refus de l'augmentation du point d'indice entraine une dévalorisation des carrières Éducation nationale et la multiplication des primes crée puis accentue les divisions entre les personnels.

Concernant les salaires, la CGT Éduc'action revendique :

- le doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière ;
- un déroulement de carrière de 35 ans maximum ;
  un seul grade par corps réparti sur 20 échelons maximum ;
- la suppression de la hors-classe et de la classe exceptionnelle ;
- l'intégration des primes et indemnités dans le traitement indiciaire ;
- une augmentation immédiate pour tous les personnels de 400 € (90 points indice) pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat subie.

Programmes maternelle

Pour le ministre, seuls les fondamentaux comptent…

À la première lecture de l'aménagement de ces programmes, nous pouvons être soulagé·es car peu de changements apparaissent, contrairement à ce que la note du Conseil Supérieur des Programmes (décembre 2020) laissait supposer.
Cependant, en poussant l'analyse un peu plus loin, nous constatons que cette nouvelle version des programmes de 2015 insistent fortement sur les fondamentaux, sur les évaluations ainsi que sur les résultats des évaluations CP. Une façon pour le ministre et le CSP de laisser une empreinte en réécrivant des programmes qui avaient été très bien accueillis en 2015…

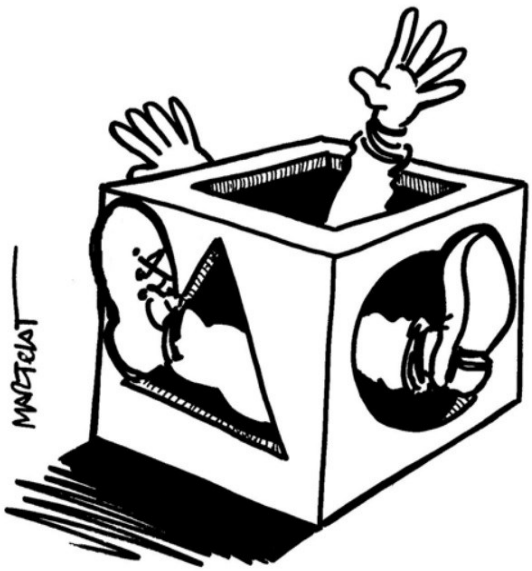
Les seules modifications interviennent dans les domaines 1 (*mobiliser le langage dans toutes ses dimensions*) et 4 (*construire les premiers outils mathématiques*). Dans les autres domaines, mis à part insister sur l'expression orale à mener dans toutes les activités, aucune modification. **Cette restriction de l'École maternelle aux fondamentaux**, de même qu'en élémentaire ou dans le secondaire, **nie le caractère spécifique de l'École maternelle**.

Dans le domaine *Mobiliser le langage dans toutes ses dimensions*, les compétences à acquérir à la fin de l'école maternelle passent de 13 à 21 ! Parmi les nouveautés, des paragraphes sur la syntaxe, le vocabulaire et la conscience phonologique…

Dans le domaine *Acquérir les premiers outils mathématiques* (il ne vous aura pas échappé que le nom du domaine a été légèrement modifié), là encore le nombre de compétences à acquérir a augmenté (de 14 à 23), particulièrement dans la partie numération. Parmi ces nouvelles compétences, nous remarquons que certaines font référence aux items les moins réussis des évaluations de début de CP : placer un nombre sur une frise numérique, comparer deux nombres et la résolution de problèmes.

Puisque ce sont les deux domaines qui ont été les plus modifiés, faut-il y voir un lien avec les formations en constellation français et mathématiques instaurées depuis deux ans ? Les rédacteur·trices pensent-il·elles que seule la préparation aux évaluations de CP est importante en maternelle ?

Pour la CGT Éduc'action, il paraît dangereux de réduire l'École, et en particulier l'École maternelle aux seuls « fondamentaux ». Depuis plus de 10 ans, les différent·es ministres insistent et « recentrent » sur ces apprentissages. Pourtant les résultats des élèves français·es aux évaluations PISA (seul étalon valable pour le ministère…) sont toujours aussi décevants. Serait-il possible que d'autres facteurs entrent en compte ?



Pour la CGT Éduc'action, i**l est urgent de se poser la question de la formation initiale et continue, du nombre d'élèves par classe, de l'importance de RASED complets généralisés...**
Une fois de plus, le MEN se contente des « fondamentaux » oubliant la plupart des autres apprentissages, nombreux et essentiels pour l'émancipation des élèves.

La scolarisation obligatoire à 3 ans va certainement augmenter le nombre d'élèves en situation de handicap présent·es à l'école. Si la scolarisation de ces élèves est une bonne chose, la CGT Éduc'action regrette que le ministère et le gouvernement n'y accordent aucun moyen conséquent. En effet, les personnels enseignants restent toujours sans aucune formation et le manque criant d'AESH (également peu formé·es et toujours précaires) perdure.

Concernant le préambule et le passage sur l'évaluation (le plus modifié), il est évoqué « l'évaluation des compétences à chaque âge » comme si les apprentissages étaient linéaires. Or ils ne le sont pas et cette vision de l'évaluation des jeunes élèves est en contradiction avec la bien veillance et l'adaptation au développement de l'enfant. De même, les rédacteur·trices insistent sur la typologie des exercices à mener par les élèves, mais **ce n'est ni la multiplication des « exercices » ni leur répétition qui permettent aux élèves de comprendre et de s'approprier les apprentissages. Misons plutôt sur la diversité des situations proposées et le temps.**

La CGT Educ'action pour sa part remarque qu'encore une fois, les auteur·trices des programmes et Jean-Michel Blanquer ont voulu laisser leur empreinte en réécrivant des programmes qui sont récents et avaient été très bien accueillis en 2015.

Les revendications de la CGT Educ'action restent les mêmes :

- **effectifs de 15 élèves maximum par classe ;**
- **des AESH formé·es pour tous et toutes les élèves avec notification ;**
- **des RASED complets ;**
- **des ATSEM dans toutes les classes ;**
- **un aménagement des locaux répondant aux besoins des jeunes élèves ;**
- **des moyens humains et matériels pour accueillir les élèves de moins de 3 ans dans de bonnes conditions ;**
- **la garantie pour les personnels d'exercer leur liberté pédagogique et de travailler au sein d'un collectif.**

Je souhaite : ☐ **me syndiquer** ☐ **prendre contact**

Nom :..... Prénom :.....

Adresse personnelle :.....

Code postal :..... Commune :.....

Discipline :..... Grade ou corps :..... Echelon :.....

Etablissement ou Ecole :.....

Adresse :.....

Code postal :..... Commune :.....

Retrouvons du collectif dans les écoles

Redonnons du sens

Les écoles et les personnels ont souffert de la gestion ministérielle de la crise sanitaire. Le confinement, l'enseignement à distance, le fonctionnement hybride et les classes fermées sont autant d'éléments qui entrainent la perte du lien social et professionnel.

Tout ceci abime un peu plus une École malade qui continue de subir de violentes attaques visant à disloquer l'institution et les équipes, à individualiser les pratiques, les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations… La dernière en date est incontestablement l'expérimentation Macron prévue pour 2022 sur la direction d'école, la hiérarchie et l'autonomisation.

Au-delà de notre revendication d'un indispensable plan d'Urgence pour l'École, travaillons et militons pour retrouver une cohésion dans les écoles et le sens du collectif.

Un service public d'Éducation disloqué

Perte du cadre national (rythmes scolaires, multiplications des relations institutionnelles et territorialisation)

Volonté politique de **modifier le rôle et les missions des directeur·trices d'école** (renforcement des pouvoirs hiérarchiques, choix et gestion des personnels…)

Individualisation des carrières et des rémunérations (PPCR et développement des primes…)

Individualisation des mutations et isolement des personnels avec la réforme de la Fonction publique

Casse du cadre collectif :

Isolement avec la crise sanitaire et l'enseignement à distance…

Développement de la précarité et donc multiplication des statuts des personnels dans les écoles

Mise en concurrence des écoles et des enseignant·es avec le recours généralisé au tout-évaluation.

Développement des tensions au sein des équipes et avec les familles à cause de la pénurie de personnels de remplacement, du poids accru de l'école inclusive sans moyen ni formation.

Collectivement, portons une autre vision de l'École

Retrouvons du sens.

Cela passe par :

POUR ELLES, POUR EUX, POUR NOUS,
LE CHOIX DU COLLECTIF !

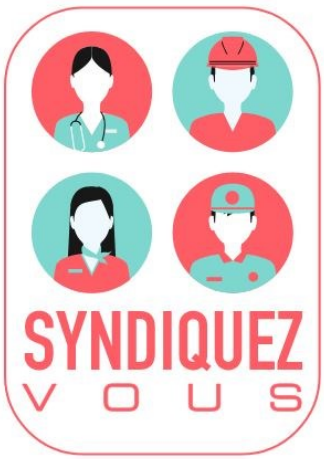
La réaffirmation du caractère national du Service public d'Éducation garantissant la fin des inégalités territoriales (financement des locaux et crédits pédagogiques...) et de la mise en concurrence des personnels.

Une autre organisation avec des écoles à taille humaine (aucune école à plus de 200 élèves ou 10 classes, pas de classe à plus de 20 élèves et 15 en Éducation prioritaire ou école maternelle) où la notion de «plus d'enseignant·es que de classes» est effective pour rompre avec le principe «un·e maître·sse-une classe»

Une école comme lieu de vie, d'accueil, agréable et décent où se construit collectivement une culture commune plurielle de haut niveau, débarrassée de toute pédagogie fondée sur la concurrence et l'individualisation.

Un travail en équipe institutionnalisé sur le temps de travail (avec une formation des personnels pour y parvenir) pour faciliter le fonctionnement des écoles et développer la coopération…

Une école où la liberté pédagogique est exercée de façon collective et permettant la mise en place des programmes par les équipes.



Une direction d'école sans hiérarchie, avec une animation collégiale des équipes, des postes administratifs statutaires dans toutes les écoles pour permettre la prise en charge des tâches administratives et un conseil des maîtres.sesse aux décisions souveraines.

Un déroulé de carrière linéaire, déconnecté de l'inspection et des pressions des IEN.

CGT Éduc'action Académie de Dijon - 2 rue du Parc - 71100 CHALON S/SAÔNE
Tél. : 03 85 46 09 07 - dijon@cgteduc.fr - https://www.cgteducdijon.org