

Dossier :
Retraites :
Un projet à retirer !
Pages 5, 6, 7 et 8

Bouches-du-Rhône :
Marseille :
Victoire définitive contre les PPP !
Page 9

Education :
Carte scolaire :
Ça va pas le faire...
Page 10



INFO Hebdo



FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE

RÉFORME DES RETRAITES

SNUipp

N°709

21 février 2020

ISSN 07639086

AUSSI ABSURDE

BEAUCOUP MOINS DRÔLE

**METTONS CETTE RÉFORME
À LA RETRAITE !**



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Revalo : non à l'entourloupe !

Tout le monde le sait, les enseignantes et les enseignants seraient les grands perdants d'une retraite par points. Aussi, le ministère entame un cycle de discussions qui se poursuivra jusqu'en juin pour élaborer les compensations et n'envisage la revalorisation que sous cet angle.

Pas question pour le SNUipp-FSU !

Une première rencontre s'est tenue le 23 janvier dans un contexte de défiance et de fort mal-être de la profession. Elle s'inscrivait dans le cadre de la concertation prévue de janvier à mars sur le chantier de réforme des retraites. Un séminaire en présence du ministre conclura cette première phase fin mars 2020, avant l'ouverture d'une phase de négociation d'avril à juin.

Pour l'heure, la rue de Grenelle continue de n'envisager la revalorisation des PE qu'en compensation des effets négatifs de la mise en place d'une retraite par points.

Au cours de la réunion, il n'y a eu aucun engagement réel du ministère qui a

seulement confirmé l'enveloppe supplémentaire de 500 millions sur le budget 2021 et annoncé une loi de programmation pour la période de 2022 à 2026 qui serait complétée d'un rapport pour projeter les dépenses sur une durée plus longue, les sommes cumulées atteindraient 10 Mds en 2037. Sauf que le Conseil d'Etat vient de juger ce projet contraire à la Constitution. Les juristes de l'Élysées ne s'en seraient-ils pas aperçus ou le leurre était-il volontaire ?

Pas de contreparties

De plus, le ministère a souhaité balayer les différentes missions exercées par les PE et les redéfinir...

Pour le SNUipp-FSU, il ne saurait être question que la charge de travail augmente en échange d'une revalorisation salariale. C'est pourquoi le syndicat a redit son opposition à une formation continue obligatoire pendant les vacances, même rémunérée. Il a aussi rappelé la nécessité de reconnaître l'ensemble du travail « invisible » effectué par les PE qui

dépasse largement le cadre des 108 heures annuelles réglementaires.

Il a enfin décliné ses revendications :

- le triplement de l'ISAE pour reconnaître l'ensemble des missions et des heures déjà effectuées par la profession.
- la création d'une indemnité d'équipement afin que les personnels n'aient plus à financer eux-mêmes leurs outils de travail.
- Une augmentation de l'ensemble des indemnités et que toutes et tous les PE en bénéficient.

Le SNUipp-FSU réclame une revalorisation qui soit déconnectée du dossier des retraites, en agissant sur la grille des salaires avec un accès pour toutes et tous aux indices terminaux du corps des PE. Il s'oppose à toute contrepartie ou prime au mérite et réclame le maintien du pouvoir d'achat en augmentant fortement la valeur du point d'indice.

La rupture conventionnelle mise en place depuis le 1^{er} janvier

Les décrets d'application de loi de Transformation de l'Action Publique concernant la rupture conventionnelle dans la fonction publique sont parus. La culture de l'entreprise et le management franchit à nouveau les portes du service public... Une nouvelle conséquence de la Loi Fonction Publique avec l'importation d'un dispositif issu du secteur privé. Il faudra rester attentif à ce qu'il ne soit pas imposé...

Ce dispositif entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020 pour les contractuels en CDI et les fonctionnaires. Pour ces derniers, il est expérimental pour une durée de 6 ans mais avec quels moyens... ?

La rupture conventionnelle : Késaco ?

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions.

La rupture conventionnelle est ouverte au fonctionnaire titulaire et au contractuel en CDI. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. L'agent perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Lorsque c'est le fonctionnaire qui a l'initiative de la rupture conventionnelle, il adresse son courrier à la direction des

ressources humaines. Il faudra donc certainement envoyer son courrier à son IEN, avec copie à la division des personnels 1^{er} degré de la DSDEN (avec copie au SNUipp-FSU).

Une circulaire de l'administration précisant les modalités ne devrait pas tarder.

Au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception du courrier, un entretien préalable est organisé par l'administration afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct dont dépend le fonctionnaire ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, le fonctionnaire peut, après en avoir informé l'administration, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Le SNUipp-FSU 13 conseille à toutes et tous les collègues de demander à être accompagné-e par un-e de nos élu-es.

Les organisations représentatives sont celles disposant d'un siège au comité technique ministériel, de réseau ou de proximité dont relève le fonctionnaire, ce qui est le cas pour vos élu-es SNUipp-FSU.

L'entretien porte principalement sur :
• la date envisagée de la cessation définitive de fonctions,

- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Toutes les précisions sur notre site



Jour de carence : du nouveau !

La journée de carence ne s'applique dorénavant plus aux enseignantes ayant déclaré leur état de grossesse.

Depuis la promulgation de la loi le 6 août 2019, les fonctionnaires ne se verront plus appliquer cette retenue d'une journée de salaire à l'occasion d'un congé maladie ordinaire entre la déclaration de leur grossesse et le début de leur congé de maternité.

N.B : les congés de maladie ordinaires pris avant le 8 août 2019 ne sont pas concernés par cette disposition. Par contre, les retenues sur salaires correspondant aux jours de carence appliqués après le 8 août 2019 doivent être reversés aux intéressées.

Les autres modalités d'application du jour de carence prévues par la circulaire du 15 février 2018 restent inchangées.

Avec les Nuls, tout devient facile !



la réforme des retraites

pour les nuls



- Ne pas faire diminuer les pensions
- Écouter les avis du Conseil d'État
- Ne pas faire semblant d'entendre les syndicats
- Et surtout, arrêter de mentir à tout le monde !

METTONS CETTE RÉFORME À LA RETRAITE !



ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Ceci est un détournement. Nos hommages à la célèbre collection

Le secrétariat du SNUipp-FSU 13 :
de gauche à droite
Virginie AKLIOUAT (secrétaire générale)
Claire BILLÈS, Frédéric BERTET, (secrétaires adjoint·es)



Sommaire

Page 2 : Infos nationales
 - Revalo : Non à l'entourloupe !
 - Rupture conventionnelle
 - Jour de carence : du nouveau !

Page 3 : Edito

Page 4 : CAPD
 - Lignes directrices de gestion au fin du paritarisme ?
 - Disponibilité et avancement
 - Enfin !
 - Mouvement 2020 : le calendrier

Pages 5, 6, 7 et 8 : Dossier
 - Retraites : un projet à retirer

Page 9 : Bouches-du-Rhône
 - Victoire définitive contre les PPP
 - Evaluations CE2

Pages 10 et 11 : Education
 - Budget Education 2021
 - Direction d'école

Page 12 :
 - Les stages du SNUipp-FSU 13
 - Bulletin d'adhésion

Expéditeur : INFO Hebdo
 SNUipp-FSU13 - 2, Square Cantini 13006 Marseille
 Bulletin hebdomadaire de la section des Bouches-du-Rhône
 Imprimerie CCI 9 avenue Paul Héroult 13015 Marseille
 CPPAP 0420 S 07295 ISSN 07638086
Dépot légal : 30/04/2020
Directeur de Publication : Christophe DORÉ
N° 709 du 21 février 2020
 Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp-FSU13. Conformément à la loi du 8-01-78, vous pouvez y avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en nous adressant un courrier.

Edito

Nous connaissons depuis le 5 décembre un mouvement d'une ampleur sans précédent, de par sa durée, les taux de grévistes historiques dans les écoles, et surtout car après plusieurs mois de lutte, la grande majorité de l'opinion publique soutient toujours le mouvement. Malgré cela, le gouvernement reste pour l'instant sourd à l'unique revendication de la population : le retrait pur et simple du projet de réforme par points !

Au lieu d'écouter le peuple qu'il est supposé représenter, ce gouvernement multiplie les tentatives d'enfumage : retrait de l'âge pivot remplacé par l'âge d'équilibre (ce qui revient au même), loi de programmation de la revalorisation salariale des enseignant·es retoquée par le Conseil d'Etat et réduite à l'état de néant, appel du pied auprès des avocats et de l'Opéra de Paris rejeté par les grévistes... Les Français·es ne sont pas dupes et, contrairement aux espoirs du gouvernement, le mouvement et la colère ne faiblissent pas !

C'est donc en utilisant la force que le gouvernement poursuit son travail de «conviction» : les violences policières se multiplient, des manifestant·es sont molesté·es, mis·es en garde à vue pour avoir refusé de retirer leur badge syndical, les CRS envoyés menacer les lycéens qui refusaient de passer les E3C...

Dans l'Education, les conditions de travail continuent de se détériorer. Avec seulement 70 postes pour les Bouches-du-Rhône à la rentrée, alors que 160 seraient nécessaires pour dédoubler les GS en REP+, ce sont potentiellement 90 fermetures de classes qui s'annoncent et des postes de PSY-EN toujours vacants.

Le ministère impose aussi un pilotage par l'évaluation qui va créer une mise en concurrence des écoles et qui va accentuer la dégradation de l'image de l'école publique, à la grande joie du privé cher à ce gouvernement. Dans le secondaire, le gouvernement crée un BAC local, ou low-cost. De même, la future réforme de l'éducation prioritaire, qui va sanctuariser uniquement les REP+ et va laisser la main aux Recteurs en ce qui concerne tous les établissements REP, écoles comme collèges, va achever la mise en concurrence des établissements, mais aussi des personnels, via l'accès aux primes. C'est donc à tous les niveaux que l'Ecole se fait attaquer : écoles, collèges, lycées, dans les atteintes aux libertés et aux méthodes pédagogiques comme dans les structures.

Pour toutes ces raisons, la colère gronde dans les salles des maîtres·ses et la mobilisation ne faiblit pas ! Que ce soit par la grève, la participation à la nuit des écoles, à #AlorsOnReste, ou aux différentes descentes aux flambeaux, les enseignant·es restent à la pointe de l'action !

Dès la rentrée, continuons la lutte ! Les conditions pour gagner sont réunies, et l'approche des élections municipales en est un levier non négligeable !

Lignes directrices de gestion... ou fin du paritarisme ?

Q u'est-ce que les lignes directrices de gestion ? La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 prévoit entre-autre la disparition des CAPD, instance paritaire où siège les délégué-e-s du personnel élu-e-s. Dans cette instance sont traitées toutes les questions de carrière : mouvement, promotion, temps partiel, détachement...

La présence des organisations syndicales, de l'élaboration des règles ou circulaires à la publication des résultats, permet d'assurer l'équité de traitement de tous les personnels et la transparence des opérations. Les délégué-es du personnel et les personnels administratifs effectuent ensemble un travail minutieux de vérification des barèmes et du respect des règles, afin qu'il n'y ait aucun passe-droit.

Tout ce travail est réduit à néant par la loi de transformation de la Fonction Publique. Les organisations syndicales sont écartées de la totalité du processus, le ministère le remplace par « les lignes directrices de gestion » ministérielles, déclinées au plan académique.

Conséquences pour le mouvement ?

Les lignes directrices de gestion présentées par le rectorat donnent les éléments à respecter pour le mouvement. Ces éléments sont composés des priorités légales (déjà prises en compte dans le barème l'an dernier), des zones rurales isolées nécessitant une bonification de points (pour les départements alpins), des postes à recrutement spécifique (postes à profil, poste à exigences particulières, postes nécessitant une certification).

Les organisations syndicales étant complètement écartées, l'administration décidera seule des règles du mouvement, dont le barème, aucun document ne nous sera envoyé pour vérification (liste des barèmes, projet d'affectation)... Chaque

enseignant-e sera prévenu-e à titre individuel de son barème et de sa nomination, sans pour autant avoir les éléments pour la comprendre ou la contester.

Quels risques ?

Souvenez-vous du dernier mouvement intra-départemental : Beaucoup de barèmes étaient faux, et c'est le travail mené avec les délégué-es du personnel qui a permis de les faire corriger ;

Les premiers projets étaient également erronés, car le logiciel n'intégrait pas certains points de barème, ou certaines priorités appliquées n'étaient pas les bonnes. Là encore, les délégué-es du personnel ont joué un rôle primordial.

A l'avenir, qui pourra vérifier tous ces éléments ? Quelle assurance que l'affectation communiquée sera la bonne ? Quelle garantie que le barème aura été respecté ?

Quelles possibilités de recours ?

Quasiment aucune ! Le seul recours possible cassant les affectations est celui auprès du tribunal administratif, mais ce recours prend plusieurs années à instruire !

Au-delà de tout ce qui a été évoqué dans ce compte-rendu sur la casse complète des gestions de carrière, le SNUipp-FSU, le SNES-FSU et le SNEP-FSU ont dénoncé la charge de travail supplémentaire intenable pour les personnels administratifs du rectorat et des DSDEN, dans un contexte de suppressions de postes toujours plus nombreux !

Pour toutes ces raisons, et étant donné l'impossibilité d'obtenir la moindre avancée pour les enseignants de l'académie, le élu.es de la FSU ont décidé de quitter le groupe de travail !

Enfin !

U ne collègue avait tenté de mettre fin à ses jours au début du mois de septembre dans la circonscription d'Istres. L'administration connaissait le management délétère qu'il y régnait et, malgré nombres d'alertes, avait sciemment laissé perdurer la situation. Elle n'a pas attendu l'issue de l'enquête du CHSCT pour reconnaître l'imputabilité au service dans la tentative de suicide. Si cette juste décision était indispensable pour la reconstruction de la collègue, la DSDEN doit maintenant travailler à de vraies mesures de prévention et répondre aux alertes des personnels et des syndicats.

Mouvement 2020 : le calendrier

- **2 mars** : publication du memento et des " postes à avis "
- **13 mars** : candidature sur les " postes à avis "
- **1^{er} avril** : résultats " postes à avis "
- **6 avril** : publication de la liste des postes
- **7 avril** : ouverture du serveur SIAM
- **20 avril** : fermeture du serveur
- **20 mai** : résultats du mouvement
- **10 juin** : publication des postes TRS
- **12 juin** : remontée des vœux TRS
- **26 juin** : résultats des affectations TRS

Disponibilité et avancement

U n décret permettant de bénéficier des droits à avancement quand on est en disponibilité est sorti en mars dernier. Pour en être bénéficiaires, les collègues en disponibilité doivent exercer une activité salariée.

Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret n°2019-234 du 27 mars 2019

« Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade ».

Quelle sont les activités concernées ?

Elle doivent recouvrir une activité lucrative salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou partiel et qui répond pour chaque cas à une exigence :

- activité salariée : 600 h

annuelles minimum ;

- activité indépendante : les revenus annuels en décaissant doivent permettre de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse (Smic horaire x 150 x 12 soit au minimum 18054 € bruts annuels au 1/01/2019) ;
- création ou reprise d'entreprise : aucune condition exigée.

Combien de temps ?

La conservation du droit à avancement d'échelon et de grade se fait dans la limite de 5 ans (art. 48-1 et 48-2 D 85-986 modifié)

Comment faire ?

Il faut produire les pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. Ces dernières doivent être transmises au service de gestion avant le 31 mai suivant le premier jour du placement en disponibilité, soit le 31 mai 2020 pour les collègues en disponibilité cette année.



RETRAITES

Un projet à retirer !



Toujours mobilisé-es

Grèves, manifestations, blocages, occupations d'espaces publics, retraites aux flambeaux, happenings chorégraphiés permettent à de nombreux citoyens de participer, sous des formes variées, aux mobilisations unitaires pour le retrait du projet de réforme des retraites et de s'inscrire dans la durée. Cette multitude d'actions ponctuées de temps forts puissants, avec le soutien majoritaire de l'opinion, ont contraint le gouvernement à quelques concessions notamment sur le recul des générations concernées et la prise en compte des spécificités de certaines professions. Mais l'essentiel de la réforme reste. Le montant des retraites dans le public et le privé baisserait mécaniquement, tout en creusant les inégalités de pension entre les femmes et les hommes. Les projets de loi présentés en conseil des ministres le 24 janvier, n'ont d'autres objectifs que d'imposer à toutes et à tous de reporter l'âge effectif de départ à la retraite et de privilégier à terme la capitalisation plutôt que la solidarité intergénérationnelle.

Le SNUipp-FSU, de toutes les mobilisations depuis le 5 décembre, s'y oppose et défend un autre choix de société en revendiquant une véritable amélioration du système actuel.

ÂGE PIVOT OU D'ÉQUILIBRE ?

Deux termes pour un seul mécanisme, un âge fixé au-delà de l'ouverture des droits, pour contraindre l'ensemble des salarié-es à travailler plus longtemps afin de ne pas subir de malus. L'âge pivot serait une mesure transitoire appliquée entre 2022 et 2027 tandis que l'âge d'équilibre persisterait quoi qu'il en soit.

Il s'agit surtout de repousser l'âge effectif de départ à la retraite et donc de restreindre le temps passé à la retraite.

Cet âge augmenterait ensuite au fur et à mesure, en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie. Le rapport Delevoye prévoit qu'il serait de 65,4 ans pour les générations 1980 et de 66,25 pour les générations 1990.

Suspension ou manipulation ?

L'annonce du Premier ministre de suspendre provisoirement l'âge pivot ne concerne que les générations 1960 à 1964. Il pourrait être

réintroduit si la conférence de financement ne trouve pas une autre solution pour que le système de retraite soit à l'équilibre en 2027. Ainsi le gouvernement table sur 12 milliards d'économies à réaliser avant cette date !

Sédentaire		Actif (ex instit)		
Âge d'équilibre à 64 ans en 2027		Âge d'équilibre à 60 ans <small>hypothèse basée sur âge moyen de départ des PE</small>		
Départ à 62 ans 10% de malus	Départ à 63 ans 5% de malus	Départ à 57 ans 15% de malus	Départ à 58 ans 10% de malus	Départ à 59 ans 5% de malus
Départ à 65 ans 5% de bonus		Départ au delà de 60 ans Pas de bonus		

La liberté de choisir sa date de départ à la retraite ?

Le gouvernement vante la liberté de choisir la date de son départ, mais en réalité, il faudra choisir entre un départ dès 62 ans avec une pension plus faible ou un départ plus tardif avec une pension légèrement améliorée.

Les salarié-es les plus fragiles n'auront d'autres choix, s'ils sont encore en emploi, que de poursuivre leur activité professionnelle pour espérer améliorer un niveau de pension réduit du fait des aléas de la vie (maladie, chômage, temps partiel, faibles salaires).

Inégalités devant l'espérance de vie

Les inégalités existent entre les catégories socio-professionnelles. Les cadres et les professions intellectuelles supérieures ont l'espérance de vie la plus longue. 86,7 pour les femmes et 82,2 pour les hommes, loin devant les ouvriers. Selon l'INSEE, les 5% les plus aisées ont une espérance de vie supérieure de 8 ans aux 5% les plus pauvres chez les femmes. L'écart est de 13 ans pour les hommes.

Faible taux d'emploi des seniors

Dans le privé, nombre de salarié-es ne sont pas en activité au moment de partir à la retraite. Selon le conseil d'orientation des retraites (COR), le taux d'emploi était de 49,8% pour les 55-64 ans et plus précisément de 28,1% pour les 60-64 ans. (données 2016)

Espérance de vie chez les cadres



Taux d'emploi



Qui et quand ?



C'est quoi une pension mixte ?

Les générations 1975 à 2003 auront une pension mixte, cela signifie qu'une partie de leur pension relèvera du système actuel jusqu'au 1^{er} janvier 2025 (en fonction du nombre de trimestres validés et de l'échelon détenu depuis au moins 6 mois, sans décote) et que les cotisations versées à partir de 2025 seront transformées en points dans le nouveau système. La loi prévoit la conservation des droits acquis dans le système actuel. Les droits pour enfants (bonification de trimestres et majoration de pension de 10% pour 3 enfants) seront proratisés en fonction du nombre de trimestres validés jusqu'en 2025. Une majoration de 5% par enfant s'appliquera sur les points acquis à partir de cette date. Le malus, en cas de départ avant l'âge d'équilibre, s'appliquera sur l'ensemble de la pension.

Qu'est-ce qu'une carrière complète dans le système de retraite à points ?

Dans le système à points, il n'est plus du tout fait référence à des annuités pour calculer le montant de la pension, ni déterminer la décote éventuelle en cas de carrière incomplète. Cependant la notion de carrière complète, et donc de durée d'assurance, restera une condition pour bénéficier, à partir de la génération 1975 :

► Du minimum de pension ou du départ anticipé suite à une carrière longue.

► D'un bonus pour un départ après l'âge d'équilibre

La durée d'assurance pour une carrière complète sera fixée à 43 ans pour la génération 1975. Elle augmentera avec l'espérance de vie.

Pas de baisse de la valeur du point, « une règle d'or » ?

Dans un système à points, les cotisations retraite sont automatiquement transformées en points selon une valeur d'achat, fixée à 10 € en 2022. Le montant de la pension est calculé en fonction du nombre de points acquis tout au long de la carrière et par une valeur de service du point, elle, fixée à 0,55 € annuel pour un départ à l'âge d'équilibre. Il est inscrit dans la loi que la valeur de service du point ne pourra pas baisser.

En réalité, la valeur du point pourra baisser !

Cependant, si l'âge d'équilibre augmente, la valeur de service du point diminue. Par exemple si l'âge d'équilibre passe de 64 à 65 ans, la valeur du point pour un départ à 64 ans passerait de 0,55 à 0,522 €, conséquence du malus de 5%.

Par ailleurs en augmentant la valeur d'achat du point, pour le même salaire cotisé, moins de points seraient acquis d'où une baisse du montant de la pension.

Il serait ainsi facile de contourner "la règle d'or".

Valeur d'achat du point

10€ en 2022

Valeur de service du point

0,55€ annuel pour un départ à l'âge d'équilibre

Les femmes, grandes perdantes

Dans le système à points, la pension sera le reflet de l'ensemble des salaires perçus tout au long de la carrière. Inégalités salariales entre femmes et hommes, temps partiel, déroulement de carrière ralenti ou interrompu en lien avec la naissance et l'éducation des enfants. Les femmes ne pourront pas cotiser autant que les hommes et les écarts de pensions ne pourront que s'accroître.

De nombreuses femmes seront concernées par le minimum de pension à 85% du SMIC, un niveau proche du seuil de pauvreté. Minimum qui sera raboté en cas de carrière incomplète. L'augmentation des pensions passe d'abord par l'augmentation des salaires!

De nombreuses femmes seront concernées par le minimum de pension à 85% du SMIC, soit au niveau du seuil de pauvreté.

Quels seront les droits liés aux enfants ?

Dans le projet de réforme, les droits familiaux seront calculés selon la date de naissance des enfants :

- **Ceux nés avant 2025** seront pris en compte dans le régime actuel en fonction de la durée de carrière effectuée au 31/12/2024 et donneront droit à une majoration de 5% sur les points acquis à partir de 2025.
- **Ceux nés après 2025** apporteront une majoration de pension de 5% par enfant attribuée à l'un ou l'autre parent, ou partagée (2,5% chacun-e). La décision, irréversible, devra être prise avant les 4 ans de l'enfant.

Le couple pourrait attribuer les droits au parent qui bénéficiera de la pension la plus élevée, le plus souvent le père. Ces droits de toute façon ne compenseront donc pas les écarts de pension qui existent aujourd'hui, bien au contraire.

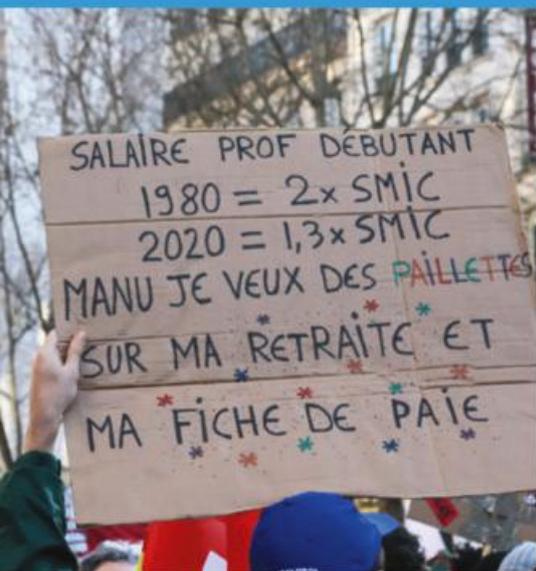
Le projet acte aussi la fin de la validation gratuite des périodes de temps partiel ou de congé parental. Des points seraient attribués, mais sous condition de ressources, à hauteur de 60% du SMIC. Une modalité de calcul très défavorable notamment pour les mères qui en sont les principales bénéficiaires.

POUR TOUT COMPRENDRE SUR LES RETRAITES...

Face au flou entretenu à dessein par le gouvernement sur plusieurs éléments de sa réforme, le SNUipp-FSU explique, décrypte, compare et démontre les effets négatifs de la retraite à points. Un simulateur en ligne permet à chaque collègue du 1^{er} degré d'établir une évaluation du montant de sa future pension (trimestres à faire et validés, taux de pension, âge d'équilibre, points, enfants, décote, surcote, malus, bonus...). Les paramètres de ce simulateur évolueront en fonction des annonces gouvernementales. À utiliser sans modération!



Une revalo : oui mais pas pour de faux !



© SNUipp-FSU

500 M€ pour les enseignant-es ? Un leurre de revalorisation... sous contreparties

Le SNUipp-FSU revendique une réelle revalorisation des rémunérations sans contrepartie pour enrayer le déclassement salarial de tous et toutes les enseignant-es. Cela passe par une augmentation significative des grilles de salaires, le dégel du point d'indice dans la Fonction publique et la fin des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Aucune garantie !

Sous pression des mobilisations enseignantes depuis le 5 décembre dernier et de l'opinion publique, le gouvernement a dû reconnaître que les enseignant-es seraient les grand-es perdant-es de la réforme. C'est pourquoi il a inscrit dans le projet de loi un engagement à garantir le niveau des pensions des enseignant-es,

mais le Conseil d'État l'a jugé contraire à la Constitution. Le ministère de l'Éducation nationale a proposé dans l'urgence un cycle de réunions avec les organisations syndicales avec le double objectif annoncé de rattraper le déclassement salarial et de compenser les pertes prévisibles sur les pensions. Au regard des quatre premières réunions, on a du mal à voir comment le gouvernement compte atteindre son objectif.

10 milliards, un mirage ?

Les 10 milliards cumulés en 2037 sont remis en question. Seule mesure concrète à ce jour, un budget de 500 M d'euros pour 2021 que le ministre souhaite répartir entre une « prime d'attractivité du métier », l'amélioration d'accès à la hors classe, le paiement d'heures de formation continue sur les vacances, parfois obligatoires, et d'heures supplémentaires consacrées aux remplacements de courte durée dans le 2nd degré. Au final, seuls

200 millions d'euros seraient alloués à la mesure de « revalorisation », uniquement indemnitaire. Cette dernière serait dégressive et ne concernerait pas l'ensemble de la profession. Selon les projections, elle pourrait aller de 156 €/mois en début de carrière à ... rien du tout dès le 6^e échelon dans le premier scénario. S'il est indispensable de revaloriser l'entrée dans le métier, il est tout aussi légitime que la revalorisation concerne tous les

enseignants. Aussi le choix du ministère d'une enveloppe multi-usages n'est pas acceptable. Par ailleurs, l'amélioration de « l'attractivité » du métier passe aussi par celle des conditions de travail et d'exercice en donnant aux enseignant-es les moyens et le cadre pour bien faire leur métier sans aucune contrepartie supplémentaire.

Pour le SNUipp-FSU, les propositions ministérielles ne sont pas à la hauteur et ne permettent donc pas une réelle revalorisation de toutes et tous afin de compenser le déclassement salarial (- 21% par rapport aux pays de l'OCDE).

Il reste encore bien du chemin à faire. Le SNUipp-FSU, avec les syndicats de l'éducation de la FSU, mobilisera les personnels pour faire entendre haut et fort ses revendications et obliger le ministère à revoir sa copie.

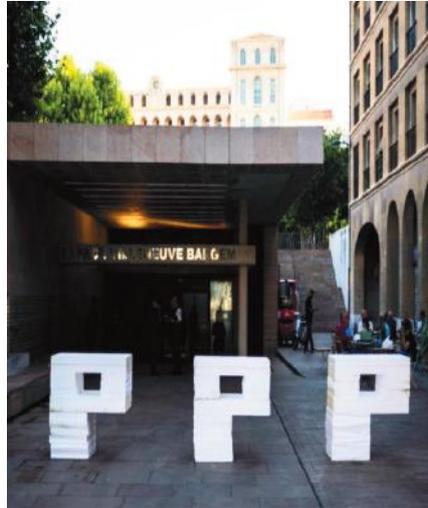
UNE REVALORISATION POUR MODIFIER LE MÉTIER ?

Ces annonces sur la revalorisation ont été précédées de trois ateliers de travail au ministère revisitant les missions des personnels enseignants avec l'idée d'évoluer vers une « meilleure gestion des ressources humaines ». S'il est vrai qu'en la matière la marge de progrès est conséquente pour ce ministère-employeur, ses objectifs sont en contradiction avec ce qui fait la culture du métier. « Individualisation des carrières », « développement des postes à profil », « introduction de la direction d'école dans la chaîne hiérarchique », autant d'objectifs plus ou moins avoués qui viennent donner une couleur managériale bien éloignée des valeurs de l'école et surtout de ses besoins pour améliorer la réussite de tous les élèves. Développer les collectifs de travail ne peut consister à imposer des pratiques et des fonctionnements, comme peut le laisser à penser la recherche d'un « meilleur pilotage » cher à ce ministre...

Marseille : le Tribunal Administratif donne définitivement raison au collectif contre les PPP !

Après de nombreux recours faits par la ville, le Tribunal Administratif de Marseille a définitivement donné raison aux trois citoyens, membres du Collectif Marseille contre les PPP (dont le SNUipp-FSU13 est une des composantes) qui avaient déposé un recours pour annuler le projet des PPP.

La ville était prête à cofinancer 70% des 502 M€ qui auraient été nécessaires aux multinationales pour entreprendre la démolition/construction de 34 écoles, soit la « modique somme » de 351 Millions d'Euros. Elle s'apprêtait à emprunter cette somme à la Banque européenne d'investissement (BEI) pour la reverser en totalité aux multinationales dès les 34 écoles construites !!!



Pour le SNUipp-FSU 13, la grande majorité des écoles marseillaises doivent être rénovées, modernisées, mais surtout mises en sécurité, et cela ne peut se faire qu'à travers un plan pluriannuel d'investissement de la municipalité.

C'est pourquoi, le collectif Marseille contre les PPP s'est mué en un nouveau collectif : le collectif PRE, Pour la Rénovation des Ecoles. Le SNUipp-FSU13 continuera à porter son expertise et ses propositions au sein de ce nouveau collectif.

Retrouvez le collectif sur les réseaux sociaux (twitter et Facebook) et sur le site : <https://collectif-pour-la-renovation-desecoles.fr/>

Evaluations CE2

Le culte pour le moins envahissant de l'évaluation et du pilotage serait-il devenu pathologique dans les attentes institutionnelles ? Après les évaluations nationales de début CP et CE1, de mi-CP, on demande aux enseignants et à leurs élèves de subir un nouveau protocole d'évaluations, départemental et en CE2 cette fois.

Nous pouvons comprendre que l'administration veuille se doter d'un repère normatif visant à évaluer l'effet des « dédoublements » de CP et de CE1 sur les apprentissages des élèves. Ces évaluations n'ont pas d'autre objectif mais un échantillonnage national suffirait. Quant à l'utilité d'un protocole départemental, qui reste à démontrer et ne peut aucunement avoir de caractère obligatoire, encore faudrait-il disposer d'un outil pertinent dans la durée. Or le support choisi est pédagogiquement inadapté mais aussi totalement inutilisable sur un plan de données statistiques !

Car cette évaluation a plusieurs effets : elle met artificiellement les élèves en situation de stress et d'échec ; elle fait perdre du temps à la classe, n'apporte rien aux apprentissages et représente encore une injonction absurde de plus pour les enseignant-es.

Pour preuve, il est possible de remettre en cause la pertinence pédagogique de plus de la moitié des exercices (4 en

français et 11 en maths) : temps imparti trop court (30 sec pour 8 opérations de calcul mental, en multiplication ou soustraction) ; support anxiogène (texte de 24 lignes en page entière lorsque une douzaine suffisent à l'évaluation, les autres n'étant pas lues) ; critère de réussite en contradiction avec les programmes (résolution de problèmes sans appui sur l'écrit pour aide au raisonnement) ; niveau d'exigence élevé et non gradué en maths...

Le SNUipp-FSU13 dénonce le diktat du pilotage par l'évaluation, à plus forte raison quand il n'a d'autres visées que la justification des politiques menées, quitte à en manipuler l'interprétation des résultats ou faire peu de cas des conditions de passation. Si évaluer c'est comparer, ce qui est demandé aux enseignants est aussi absurde que de comparer une chaise et un abricot.

Le SNUipp-FSU13 s'oppose à ces évaluations départementales en CE2 et appelle à les boycotter.

Réquisitions d'ATSEM Non, non et non !

Depuis plusieurs jours, des huissiers mandatés par le maire de Marseille, remettent des courriers aux agents municipaux des écoles, les « désignant pour assurer le service de restauration et de surveillance ». Ce courrier est assorti d'une menace de « sanction en cas de non respect de la présente réquisition ». Car il s'agit bien d'une réquisition de personnels motivée selon la mairie par le préavis de grève déposé par certaines organisations syndicales. Si la méthode est juridiquement douteuse (des recours devant le Tribunal Administratif vont être déposés), elle est purement et manifestement scandaleuse.

Après avoir tenté de briser la grève des éboueurs par le recours aux entreprises privées couvrant les autres secteurs de la ville, c'est celle des personnels territoriaux des écoles que le maire entend brimer. Pour cela il use de l'intimidation et de la coercition auprès de ses agents, en guise de message de fin de règne.

On peut d'ailleurs s'in terroger sur la véritable raison de ces réquisitions, sans doute moins motivée par la qualité des repas délivrée aux usagers que par la sérénité d'une campagne électorale maîtrisée

Plus que jamais, tous les personnels des écoles, agents de la ville et enseignant-es devons montrer notre solidarité. Ensemble, continuons à militer pour un service d'éducation de qualité, dans le respect des conditions de travail de toutes et tous et dans des écoles marseillaises dignes de ce nom.

Carte scolaire 2020-21 : ça va pas le faire !

Le Directeur Académique des Bouches-du-Rhône a réuni les organisations syndicales siégeant en CTSD afin de leur présenter les grandes lignes de la carte scolaire.

Pour le premier degré, le DASEN a rappelé qu'il s'agit pour le département de mettre en perspective les éléments de politique éducative que le Ministre a donnés dans sa conférence préparatoire à la rentrée 2020. La « priorité » affichée pour le 1^{er} degré restera assez inaudible puisque le nombre de postes créés ne suffira même pas à couvrir les besoins pour le dédoublement des Grandes Sections. En effet, l'Académie a obtenu 76 postes dont 70 seront affectés aux Bouches-du-Rhône.

Or, il manque 90 postes pour le seul dédoublement des GS en REP+ ! Ce sont donc près de 90 moyens qui seront ponctionnés sur les classes, sans compter les aspects qualitatifs qui ne seront pas mis en place (direction, remplacements, ULIS, CPC, UPE2A, décharges...). La limitation des classes de GS, CP et CE1 à 24 n'est pas à l'ordre du jour pour cette rentrée scolaire car jugée trop coûteuse.

Les grilles de seuil deviennent par un glissement sémantique des repères purement indicatifs et l'administration ne s'appuiera que sur les capacités

maximales d'accueil, ce qui permettra d'augmenter le nombre de fermetures de classes possibles !

De l'aveu même du DASEN, les mesures de dédoublement seront parfois impossibles faute de locaux, notamment sur Marseille, mais la gestion de la pénurie appelle « l'innovation pédagogique » pour faire fonctionner 4 enseignant-es sur 2 locaux en gardant une salle de classe ordinaire en co-intervention à 2 et en construisant une cloison au milieu de la seconde pour un réel dédoublement. Des séminaires de formation sont d'ores et déjà envisagés début juillet pour affiner ce fonctionnement qui se heurtera tout de même, comme en conviennent les services, au fait que certaines classes ne peuvent être ainsi cloisonnées car l'une des deux parties n'aurait plus de fenêtres...

Le calendrier est quant à lui soumis à celui des élections municipales, et les mesures ne seront examinées qu'au lendemain du 2^{ème} tour des élections municipales. C'est dire que les mesures de mouvement connaîtront donc un retard forcé puisque les deux opérations sont liées.

Le SNUipp-FSU 13 a souligné les contradictions de ces annonces avec la réalité des écoles et les moyens alloués.

Il s'est élevé contre la suppression des seuils car de toute évidence, les classes REP en dehors des GS, CP et CE1, ainsi que toutes les classes maternelles et élémentaires hors REP vont subir des coupes sombres qui vont aggraver les conditions de travail des élèves et des enseignants, sans compter l'impasse faite sur toute amélioration qualitative. Le cadre général posé est aussi celui de l'avenir de la carte de l'Education Prioritaire.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou situation délicate !

**TOUS LES
ÉLÈVES
MÉRITENT
DES CLASSES
MOINS
CHARGÉES.**

**C'EST BEAUCOUP
DEMANDER ?**



DES VALEURS PARTAGÉES

Créé et géré par des enseignants, le CME répond depuis un demi-siècle aux besoins de tous les personnels du monde de l'éducation.

Fondé sur des valeurs de confiance réciproque et de proximité, le Crédit Mutuel Enseignant a développé une offre de bancassurance sur mesure. Il place depuis toujours la qualité du service et la satisfaction du client au cœur de ses préoccupations.

**83 ADRESSES POUR RESTER PROCHE
OU QUE VOUS SOYEZ**



www.cme.creditmutuel.fr

Crédit Mutuel
Enseignant



**QUAND LA BANQUE DES ENSEIGNANTS
LES ASSURE, ÇA CHANGE TOUT.**

CREDIT MUTUEL ENSEIGNANT AIX-MARSEILLE

**1, Boulevard Sakakini - 13004 MARSEILLE
Tel : 0 820 025 649 - Courriel : 07901@creditmutuel.fr**

**6, Place Jeanne d'Arc - 13100 AIX-en-PROVENCE
Tel : 0 820 300 185 - Courriel : 0790101@creditmutuel.fr**

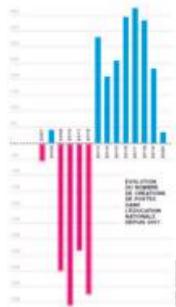
**20 Bd Saint Roch - 84000 AVIGNON
Tel : 0 820 226 990 - Courriel : 0790102@creditmutuel.fr**

Crédit Mutuel
Enseignant

Budget éducation : en progression mais toujours insuffisant

Le budget alloué à l'éducation progresse de 2% mais reste en-dessous de celui des pays comparables de l'OCDE. Les créations de poste ne suffisent pas à abonder les besoins et sont pris sur le second degré. Pour 2020, le budget alloué à l'éducation est en hausse d'un milliard d'euro, soit 2 % de plus que celui de 2019. Une bonne nouvelle ? Pas si simple.

Ce n'est pas cette hausse qui renversera la tendance que pointe régulièrement l'OCDE en rappelant que la France investit 16,7 % de moins dans l'école que la moyenne des pays membres.



Les 440 créations de postes affichées ne seront en fait qu'une application du principe des vases communicants, puisque c'est le nombre exact de postes supprimés dans le second degré. Alors que de l'aveu même du ministère, il en faudrait 9 000 sur trois ans pour mettre en place les annonces présidentielles de dédoublement des grandes sections d'éducation prioritaire et 24 élèves maximum dans toutes les classes de cycle II.

Direction d'école

Le SNUipp-FSU a été reçu le 27 janvier par les services de la DGRH et de la DGESCO avec pour ordre du jour les missions et responsabilités des directrices et directeurs d'école.

Le DGRH a évoqué la mise en place d'un agenda social s'étalant jusqu'à fin mars et au cours duquel devraient être aussi évoquées les moyens destinés à l'appui aux directrices et directeurs, l'évolution du statut et l'indemnitaire.

Il a toutefois précisé que plusieurs de ces sujets allaient aussi être traités dans les réunions consacrées aux retraites, à la revalorisation et à la transformation en profondeur des métiers de l'éducation. Un calendrier des réunions devrait être transmis dans les prochains jours.

En introduction aux débats, le SNUipp-FSU a rappelé que les réponses au questionnaire avaient tracé la feuille de route des chantiers à conduire : la mise en place d'une aide humaine, l'augmentation des temps de décharge et une formation digne de ce nom. Il a rappelé son opposition à la mise en place d'un statut, réclamé par seulement 11% des directrices et directeurs.

Il a aussi rappelé les « 16 engagements pour l'amélioration de l'exercice du métier de directeur d'école » de 2017, que les décisions avaient donc déjà été prises, qu'il fallait à présent qu'elles deviennent réalité sur le terrain et qu'il y avait urgence à prendre des mesures concrètes afin d'améliorer le quotidien des directrices et directeurs.

Le SNUipp-FSU a dénoncé le manque d'ambition concernant les 4 engagements pris en novembre et qui n'ont eu que peu d'effet :

- Mise en place d'un jour de décharge : quasiment rien n'a été fait dans les départements ou en supprimant des stages ou des remplacements maladies !
- Le moratoire sur les enquêtes administratives : très peu d'effet sur le terrain

• Les réunions en circonscription : certes organisées la plupart du temps mais sur du temps personnel et avec le supérieur hiérarchique, parfois avec des thématiques imposées...

• Les comités de suivi : le SNUipp-FSU a dénoncé une mise en place très disparate que ce soit en termes de composition, d'objets de réunion ou de calendriers.

S'il n'y a pas eu pour le moment d'avancées sur les trois mesures plébiscitées par les collègues (aide humaine, décharge, formation), le ministère a évoqué plusieurs propositions concernant :

• les questions de complexité et responsabilité des PPMS : il a déclaré s'être saisi de la problématique et avoir engagé un travail interministériel, notamment avec la justice et l'intérieur ainsi qu'une réflexion pour penser autrement les clefs de répartition avec les collectivités locales. Il pourrait aussi être fait appel aux équipes mobiles de sécurité des Rectorats.

• ONDE serait repensé dans « une démarche utilisateur » et deviendrait une plate-forme regroupant les documents nationaux nécessaires au quotidien comme les diverses enquêtes, où les IEN et DSDEN pourraient aller chercher les renseignements. L'accès serait uniformisé.

• la gestion des absences des AESH comme des personnels enseignants ou municipaux qui devrait être simplifiée

• les inscriptions au collège : un travail de simplification d'Affelnet est en cours avec la Direction du Numérique pour l'Éducation

• la simplification des élections des représentants de parents d'élèves, notamment par un vote électronique. Le SNUipp-FSU a demandé à ce que le ministère se tourne vers les fédérations de parents d'élèves et a fait remarquer qu'un vote électronique n'était pas forcément plus simple à organiser ni synonyme de plus forte participation.

• les démarches concernant la santé ou le handicap des élèves :

- les demandes d'attribution de matériel pédagogique pourraient être valables 5 ans

- les demandes d'aménagements pour les examens seraient simplifiées et valables plusieurs années

- les PAI concernant des pathologies au long cours auraient des durées de validité plus importantes

- le ministère a aussi évoqué le recensement des diverses difficultés constatées chez les élèves dans le but de simplifier l'établissement d'une future demande auprès de la MDPH.

Le SNUipp-FSU a conclu sur l'urgence à prendre des mesures sur les priorités évoquées par les collègues : aide humaine, pérenne et statutaire, décharge et formation et a rappelé sa liste de mesures d'urgence. Il a posé la question des APC : libérer les collègues de ce temps pourrait être une mesure immédiate qui ne coûterait pas de poste et permettrait enfin une première reconnaissance du travail invisible. Certains s'y sont déclarés opposés.

Le SNUipp-FSU a aussi posé la question de la nécessité des marges de manœuvre pour les équipes et a porté la demande de gestion des 108h par les écoles. La DGESCO a répondu par la nécessité d'un cadrage, éventuellement pluri-annuel, le SNUipp-FSU a fait remarquer que ce cadrage existait déjà : c'était le projet d'école.

Un compte-rendu de la réunion devrait nous être transmis prochainement, assorti de propositions et d'un calendrier des futures rencontres.

Les stages du SNUipp-FSU 13

Les stages " Mouvement "

Comme vous l'avez constaté, les règles du mouvement ont changé l'an dernier et cette année ce sont les méthodes de traitement qui vont évoluer, suite à la parution de la loi sur l'évolution de la Fonction Publique votée le 6 août 2019.

Lors de ces stages, le SNUipp-FSU 13 vous aidera à décrypter ces nouvelles règles afin de vous permettre de faire sereinement votre mouvement. Pour cela, le SNUipp-FSU 13 organise des stages à destination de tous les Professeurs des Ecoles :

- **Aix en Provence** : mardi 31 mars, salle de conf de l'INSPE
- **Arles** : lundi 6 avril, élémentaire Cyprien Pilliol
- **Istres** : vendredi 27 mars, maison des Syndicats
- **Marseille** : jeudi 2 avril, salle S de l'INSPE de Marseille

Les stages " Mouvement Spécial début de carrière "

Comme chaque année, le SNUipp-FSU 13 organise deux stages à destination des Professeurs d'École Stagiaires et des jeunes collègues T1, T2 et T3 :

- **Aix-en-Provence** : mardi 24 mars salle de conf de l'INSPE
- **Marseille** : jeudi 26 Mars, INSPE de St Jérôme, Bâtiment S.

Stage " la mobilité dans la Fonction Publique " (deuxième session)

A un moment où vous êtes nombreuses et nombreux à la recherche d'un second souffle, le SNUipp-FSU 13 vous propose un stage sur la mobilité dans la Fonction Publique car avant d'être des enseignants nous sommes des fonctionnaires.

Ce stage vous informera sur :

- les 3 fonctions publiques
- les situations de disponibilité, rattachement...
- la mobilité entre les trois fonctions publiques

Il permettra aussi de répondre aux questions suivantes :

- La FPT comment ça fonctionne ?
- Comment on fait pour y entrer ?
- Deux concours "Attaché territorial" "IRA"
- Programmes, s'y former, à quoi ça mène ?
- Mobilité au sein de la FPE

Ce stage aura lieu le vendredi 13 mars, au siège du SNUipp-FSU situé au 68 avenue de Toulon, à Marseille, métro Castellane.

Victime de son succès, le stage du 13 mars est complet, nous vous proposons une nouvelle session le vendredi 20 mars, même lieu, même horaires



SNUipp 13

FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE

La cotisation à 34%

Les cotisations 2019-2020 donneront lieu à un reçu pour la déclaration des revenus de 2019. Il vous sera adressé en février ou mars 2020 et vous permettra d'obtenir une réduction d'impôts de 66% du montant de votre cotisation.

Je me syndique à la section des Bouches-du-Rhône du Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC, afin de contribuer

- à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels actifs et retraités,

- au développement du service public d'Education,

- au maintien de l'unité de la profession grâce à un syndicat indépendant, unitaire, pluraliste et démocratique, dans la Fédération Syndicale Unitaire.

Je demande à la Section des Bouches-du-Rhône du SNU-ipp de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma

carrière auxquelles ses élus ont accès à l'occasion des Commissions

Paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers

et traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26

et 27 de la loi du 6/1/78. Je peux annuler cette autorisation ou exercer

mon droit d'accès, en m'adressant à la Section des Bouches-du-Rhône

du SNU-ipp, 2 square Cantini 13006 Marseille.

Le..... Signature :

Bulletin d'adhésion 2019/2020

NOM :

NOM de jeune fille :

Prénom :

Tél. :

Date de naissance :

Sexe : M F

Adj. Mat. Adj. Elem. Dir.cl.

Adresse :

.....

Code postal Ville

e-mail (personnel) :

Ecole :

e-mail (école) :

Autre (préciser) Echelon :

Temps partiel ? OUI NON Quotité % Nomination à titre DEF. à titre PROV.

Catégorie professionnelle

PE PE HorsClasse PE Cl Exc Instit. Instit. spé. PEGC PEGC HCI

PEGC Cl Exc Etudiant PFSE Retraité(e) AAE /AVS

Montant de la cotisation : euros

par Chèque

par virement

en espèces

par prélèvement fractionné (sans frais, étalé sur l'année scolaire -envoyer un RIB)

C'est ma première adhésion au SNUipp, je bénéficie de 50% de réduction (avec un montant minimum de 96 euros)

PE	Ech	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	euros	72	96	120	144	170	181	193	206	221	238	255

PE hors classe	Ech	1	2	3	4	5	6
	euros	217	233	248	271	287	303

PE classe Exc	Ech	1	2	3	4	5	6	7
	euros	260	280	300	320	338	352	370

Instituteur	Ech	7	8	9	10	11
	euros	155	162	170	182	200

PEGC hors classe	Ech	1	2	3	4	5	6
	euros	177	186	197	210	238	255

PEGC Cl. Excep.	Ech	1	2	3	4	5
	euros	237	256	269	286	302

Débuts de carrière : M1 : 32 euros PFSE : 72 euros T1 : 96 euros T2 et T3 : 120 euros

Directeurs : - de 9 classes : +5 euros 9 classes et + : +10 euros

Directeur établissement spécialisé : +40 euros

PE SEGPA : +20 euros PE spécialisé : +10 euros

Retraités : Indice < 500 : 101 euros 500 <Indice> 566 : 111 euros Indice > 566 : 121 euros

Dispo, congé parental : 96 euros AVS/AAE/AESH/M1 : 32 euros

Temps partiel : proportionnel au temps partiel (cotisation x taux) : 96 euros minimum