



Le SNUipp 06 a réuni les Conseillers pédagogiques en Réunion d'information syndicale, vendredi 27 janvier. Ce fut l'occasion de mettre sur la table nombre de préoccupations et revendications. Riche, animée et conviviale, la réunion a abordé des points qui peuvent s'articuler sur trois versants, le métier, la carrière et les conditions d'exercice.

Essai de synthèse...

Le METIER

Les participants et les mails reçus des excusés à la réunion, ont évoqué leur motivation de maintenir la formation, des « entrants » notamment, au cœur de la pratique professionnelle.

Pour cela, le groupe considère comme essentiel de veiller à ce que l'administration ne délègue pas, explicitement ou implicitement, des tâches aux conseillers qui ne relèvent pas de mission pédagogiques.

Les fonctions de ressources humaines, comme le recrutement d'aides administratives ou de réserves citoyennes, nous détournent de nos fonctions. Il conviendrait de les repenser, y compris en centralisant le recrutement, sans exclure la voix des principaux intéressés – directeurs notamment. Il nous faut éviter ces dérives qui conduisent parfois à des courses aux candidats, injustes, inéquitables et épuisantes...

Les conseillers pédagogiques s'interrogent et s'inquiètent aussi des dérives des fonctions d'Assistant de Prévention de Circonscription. Si l'on peut admettre que des aspects de la prévention aux risques concernent plus ou moins directement la mise en œuvre de pédagogies voire d'éléments de programme, il est certain que de nombreux aspects ne sont pas du ressort de l'expertise pédagogique du Conseiller.

A ce sujet la lettre de cadrage des APC devrait être revue. On peut y lire : « *vous disposez du temps nécessaire à l'accomplissement de votre mission...* » La rigueur, l'importance et l'étendue des missions ne peuvent permettre une complémentarité des fonctions. En l'état, être APC conduit à réduire sa fonction de conseiller. Il ne s'agit pas pour autant de nier cette mission. L'enjeu ne serait-il pas soit de clarifier les missions propres aux CP soit de créer des postes spécifiques d'APC.

En complément, le groupe a aussi souligné l'importance de clarifier la formation « apprendre à porter secours » et de permettre à tous les volontaires d'être véritablement formés à cet enjeu qui peut s'articuler avec les parcours santé et citoyen des élèves comme contribuer au plan de formation de circonscription où les demandes existent.

Les conseillers présents réaffirment que leur cœur de métier se situe avec les entrants et les néo-titulaires. Des L3 aux T3.

A ce titre, les conseillers pédagogiques regrettent les distances et leur absence de l'ESPE.

Cette articulation formation initiale-terrain est jugée comme essentielle à un exercice éclairé du suivi des néo-titulaires. Les visites de PFSE témoignent de ce manque. Le lien avec l'ESPE renforcerait aussi la formation continue des CP et l'ancrage dans la recherche pédagogique. A ce titre le groupe réclame une plus grande lisibilité et transparence dans l'attribution des stages IFE notamment. **Nous devrions toutes et tous y avoir accès.**

Par ailleurs, la charge de travail due au grand nombre de néo-titulaires est allégée par des interventions de PEMF en circonscription. C'est un atout pour travailler à d'autres dossiers. Cependant, il est paradoxal de constater que cela nous éloigne aussi des nouveaux collègues de la circonscription. Cela montre bien la tension de nos fonctions. Ne faudrait-il pas repenser la cible du rééquilibrage du métier et la remettre du côté de nos fonctions initiales ?

Les Conseillers pédagogiques demandent à être associé aux conditions de mise en œuvre du CAFIPEMF et aux jury. Les visites accompagnées, les préparations d'animations et les conseils ne peuvent avoir de pertinence qu'adosés à une compréhension fine des enjeux et des attentes des l'institution.

Plus généralement, la transparence dans les désignations de jury doit être la règle.

Dans un autre domaine, les conseillers pédagogiques font état de difficultés dues au mauvais phasage de l'établissement du plan de formation et de l'utilisation de GAIA. La précocité des opérations (22 avril l'an passé, ne tient ni compte des constructions réalistes des parcours de formation, ni du mouvement des PEMF affectés en circonscription qui pourraient être mieux associés à l'établissement de ce plan. Il faut engager une réflexion sur ces questions.

En terme de formation continue des CP, l'équipe EPS1 doit être réunie, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

LA CARRIERE

Présentation du dossier qui s'applique en partie en janvier 2017.

Distribution de l'excellent bulletin du SNUipp-FSU, salaire, carrière, inspection : ce qui change : quelques extraits choisis...

Après plusieurs mois de discussions, la transposition du protocole PPCR dans l'Éducation nationale se concrétise. La carrière et l'évaluation professionnelle des enseignantes et des enseignants vont être renouvelées.

Pour autant, les gains indiciaires ne sont pas suffisants notamment en début de carrière et l'accès à la hors classe doit garantir un déroulement de carrière sur deux grades pour tous y compris aux enseignants proches de la retraite. Enfin, la création de la classe exceptionnelle réservée à un nombre limité de personnels est inacceptable.

Pour le SNUipp-FSU, il s'agit de renforcer et d'amplifier ces mesures pour permettre une meilleure revalorisation des rémunérations des enseignants du premier degré particulièrement sous-payés en comparaison de la moyenne de l'OCDE par exemple ou des autres enseignants.

Tout au long de ces discussions, le SNUipp avec la FSU a exigé la plus grande transparence, des barèmes qui prennent en compte l'expérience professionnelle et l'équité de traitement. Il a insisté sur la nécessité de tenue de CAPD et son intervention a permis de rejeter le bilan



professionnel obligatoire que le ministère voulait adopter. Il poursuit ses interventions pour améliorer les textes d'application, pour que des crédits nécessaires au développement de la formation soient débloqués et pour que l'accompagnement soit une réalité.

Les Rendez-vous de carrière :

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

Le premier rendez-vous se déroulera lors de la deuxième année du 6e échelon, le second durant la période comprise entre un an et demi et deux ans et demi d'ancienneté dans le 8e échelon et enfin le troisième lors de la deuxième année du 9e échelon. Le quatrième n'en est pas réellement un puisqu'il n'y aura pas de visite de l'IEN.

L'avis final est arrêté par l'IA-DASEN qui s'appuie sur l'appréciation de l'IEN. La note est supprimée.



Aujourd'hui, le taux de promotion des PE à la hors-classe est de 5%. Un peu moins de 12 000 PE classés au 11^e et au 10^e échelon sont promus chaque année.

Le ministère s'est engagé à accroître progressivement ce flux jusqu'en 2020 pour qu'il corresponde à un taux de promotion équivalent à 7% des promouvables d'aujourd'hui.

À compter de la rentrée 2018, les PE seront *promouvables* à la hors-classe à partir de deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale, ils seront départagés par un barème prenant en compte l'avis de l'IEN (3^e RDV de carrière) validé par le Dasen et l'ancienneté à partir de deux ans dans le 9^e échelon.

Le SNUipp-FSU est intervenu pour qu'il y ait un barème, qui tienne compte principalement de l'ancienneté et qu'une clause d'automatisme permette à tous les PE, notamment celles et ceux en fin de carrière, de partir en retraite en ayant accédé à la hors-classe. Dans le barème de promotion à venir, encore en discussion avec le ministère, le SNUipp-FSU porte la demande d'une majoration conséquente de l'ancienneté par rapport à l'avis de l'IEN.

Le reclassement se fait à l'indice égal ou directement supérieur. En raison de la suppression du 1^{er} échelon actuel (indice 495), l'échelon de reclassement sera l'échelon inférieur, mais l'indice de rémunération restera bien le même.

Les PE ayant plus de 2 ans et 6 mois d'ancienneté au 5^e échelon de l'actuelle hors-classe seront eux reclassés au 5^e échelon de la nouvelle hors-classe, le nouveau 4^e échelon ayant une durée de 2 ans et 6 mois.

Une classe exceptionnelle réservée à quelques-uns

Le ministère a fait le choix de créer un 3^e grade, la classe exceptionnelle. Seule une minorité des collègues à la hors-classe pourra y accéder et elle sera plafonnée à 10% du corps en 2023, soit 35000 enseignants. Les échelons spéciaux de cette classe, débouchant sur l'indice 972, seront contingentés à 20% de la classe exceptionnelle soit 7000 enseignants.

Pendant une période transitoire jusqu'en 2020, les enseignants devront faire acte de candidature pour accéder à ce grade.

Qui pourra y accéder?

80% passeront par une entrée «fonctionnelle» à compter du 3^e échelon de la hors-classe **et après au moins huit ans d'exercice pas forcément continus** en éducation prioritaire, en tant que directeur et directrice d'école (ou chargé de classe unique), enseignant de SEGPA, **conseiller pédagogique**, référent handicap ou pour avoir enseigné dans le supérieur. Une fois la condition de «fonction» remplie, l'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, sera ici prépondérant pour être promu.

20% y accéderont sur le seul «mérite» à partir du dernier échelon de la hors classe. L'avis de l'IEN, avalisé par le Dasen, permettra de choisir celles et ceux qui auront eu « un parcours exceptionnel».



Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une classe exceptionnelle excluant la grande majorité des collègues. Ce nouveau grade va par ailleurs renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces dernières représentent aujourd'hui près de 82% des enseignants mais seulement 64% du vivier «fonctionnel» et à peine 50% du vivier sur le «mérite».

CE QUE LE SNUIPP-FSU PORTE POUR LES DISCUSSIONS A VENIR

-> la nécessité d'un barème dans lequel l'ancienneté sera déterminante par rapport à l'avis de l'IEN pour permettre à tous et toutes d'accéder à la hors classe dans un souci de justice

-> une clause d'automatisme pour permettre à toutes et tous de terminer leur carrière à la hors-classe notamment les enseignants ayant une «double carrière », instituteur puis PE. Cependant cela ne règle pas tout....



Les Conseillers pédagogiques font parti des « exclus » de l'ISAE.

Pire, la reconnaissance de leur travail et de leur fonction, acquise par les revendications portées par le SNUipp-FSU, est absorbée par l'attribution aux collègues de l'ISAE. Un pas en avant un pas en arrière. Cette situation conduit à des désaffections, des déceptions, un sentiment de mépris et de non-reconnaissance.

C'est pour cela que le groupe de Conseillers pédagogiques adhère aux revendications portées aussi par nos collègues des Bouches du Rhône.

Les Conseillers des Alpes Maritimes demandent à ce que le SNUipp-FSU porte cette revendication nationalement et obtienne du ministère la révision à la hausse de leurs traitements.

Exclus de l'ISAE comme d'autres personnels de l'Éducation Nationale, ils entendent aussi faire reconnaître l'expertise qui est la leur et n'est pas reconnue, **en revendiquant une bonification indiciaire et l'augmentation de leur indemnité.**

Cela pourrait se traduire par :

- un versement de l'ISAE ou une revalorisation de l'indemnité de fonction de Conseillers Pédagogiques (l'augmenter de la valeur de l'ISAE)
- une revalorisation de la bonification indiciaire (40points au lieu de 27)
- une attribution de la prime REP(+) aux conseillers en REP(+)
- une redéfinition de la prise en charge des frais de déplacement notamment pour celles et ceux qui se déplacent mais dans les limites de leurs résidences administrative ou personnelle (règle de la non mitoyenneté des communes cibles pour être éligible).

A titre d'exemple vous trouverez en annexe le travail de comparaison effectué par nos collègues du SNUipp 13 que nous avons distribué et amendé.

Les conditions d'exercice

Découpage des circonscriptions : Ensemble, nous avons évoqué l'impact sur nos fonctions de ce projet de redécoupage des circonscription.

Les prochains CTP et CAPD nous fourniront plus d'éléments. Mais en l'état certaines circonscriptions sont impactées parfois lourdement. De fait, les aires d'intervention de certains d'entre-nous vont en être modifié. Cela peut ne pas correspondre au projet professionnel ou de vie des conseillers en poste et cela sans discussion en amont. En lien avec les questions de localisation des circonscriptions et des déplacements induits par ces modifications, des conseillers s'interrogent sur leur avenir.

En débat, la légitimité de la liaison aux collèges et ses pertinences pédagogiques, bien que les CEC et le nouveau cycle 3 plaident en faveur de cette logique, cette politique ne doit pas avoir pour but un avenir incertain pour les fonctions de conseiller pédagogique. Des conseillers, présents et par courriers, nous disent leurs doutes sur l'efficience de ces décisions.

Locaux : Le CHSCT a effectué des visites en locaux de circonscription ? Les conditions de travail en circonscription sont indignes de l'éducation nationale qui détériore la santé des ses personnels administratifs et pédagogique. Si dans quelques lieux il y a des avancées, les circonscriptions niçoises sont dans tous les esprits. Il semblerait que l'IA avance des choix. Il s'agit de sortir de l'action en catimini. Nous demandons à ce que les personnels soient associés à cette réflexion.

A titre d'exemple et concernant la localisation des circonscriptions,...il s'agit de prendre en compte la nécessaire convergence d'intérêts des personnels et du service. (Sic) Ainsi les Conseillers affirment que **leur place est au sein de leur circonscription**. Leur métier est un métier de relations, de proximité, d'écoute. Les locaux d'une circonscription doivent pouvoir accueillir rapidement et aisément leurs enseignants. On peut s'interroger : A l'heure des nécessaires réflexions sur le développement durable, sur les économies d'énergie, sur les coûts carbone, quel sens l'éloignement de tous du lieu de travail ?

A minima, une réflexion « durable » envisagerait de répartir les circonscriptions niçoises en deux lieux tenant compte des écoles en gestion et des difficultés de circulation : Est et Ouest.



Déplacements : Les conseillers pédagogiques sont régulièrement conduits, dans le cadre de leurs missions, à se déplacer hors des aires de leurs propres circonscriptions. Outre le fait que cela peut ne pas être sans conséquence sur l'engagement de leur responsabilité, être en prise avec la réalité du métier de conseiller devrait conduire l'administration à **décréter** « départementale » leur action.

L'échange s'est poursuivi sur les conditions matérielles des CP qui doit être en prise avec notre temps : téléphones mobiles, ordinateurs et tablettes doivent faire partie de la dotation de base du Conseiller.

Un échange dense et sérieux qui débouche sur des revendications et un désir de poursuivre sur un autre temps dans l'année.

Le SNUipp 06 accompagnera ces revendications et sera à l'initiative de nouvelles rencontres.

Pour le SNUipp 06 et les Conseillers présents ou représentés,
Denis OLIVIER

Ci-dessous

*en annexe le travail de comparaison effectué par nos collègues
du SNUipp 13 que nous avons distribué et amendé.*



COMPARATIF DES TRAITEMENTS

Fonction	Traitement brut (à l'échelon 8 au 1er sept 2016)	Indemnités/indemnités/bonifications indiciaires, en brut	Total brut
----------	---	---	------------

Hors éducation prioritaire

PE	29 681,16€	ISAE	1 200€	30 881,16€
----	------------	------	--------	-------------------

Directeur d'école 6 classes	29 681,16€	ISAE	1 200€	
		indemnité de direction	1 995,62€	35 000,87€

		NBI (30 + 8)	2 124,09€	
--	--	--------------	-----------	--

Directeur d'école 10 classes	29 681,16€	ISAE	1 200€	
		indemnité de direction	2 195,62€	35 759,84€

		NBI (40 + 8)	2 683,06€	
--	--	--------------	-----------	--

PEMF	29 681,16€	ISAE (75%)	900€	
		Indemnité de PEMF	1 250€	31 831,16€

Directeur d'école d'application 6 classes	29 681,16€	ISAE (75%)	900€	
		Indemnité de PEMF	1 250€	35 950,87
		indemnité de direction	1 995,62€	35 950,87

		NBI (30 + 8)	2 124,09€	
--	--	--------------	-----------	--

Conseiller pédagogique	29 681,16€	Indemnité de CP	1 000€	
		NBI (27)	1 509,22€	32 190,38€

En éducation prioritaire (REP+)

PE	29 681,16€	ISAE	1 200€	33 193,16€
		indemnité REP +	2312€	
Directeur d'école 6 classes	29 681,16€	ISAE	1 200€	38310,68€
		indemnité REP +	2312€	
		indemnité de direction	2993,43€	
		NBI (30 + 8)	2 124,09€	
Directeur d'école 10 classes	29 681,16€	ISAE	1 200€	39169,65€
		indemnité REP +	2312€	
		indemnité de direction	3293,43€	
		NBI (40 + 8)	2 683,06€	
PEMF	29 681,16€	ISAE (75%)	900€	34 143,16€
		indemnité REP +	2312€	
		Indemnité de PEMF	1 250€	
		ISAE (75%)	900€	
Directeur d'école d'application 6 classes	29 681,16€	indemnité REP +	2312€	39261,68€
		Indemnité de PEMF	1 250€	
		indemnité de direction	2993,43€	
		NBI (30 + 8)	2 124,09€	
Coordinateur REP+	29 681,16€	ISAE	1 200€	34 870,07€
		indemnité REP +	2312€	
Conseiller pédagogique	29 681,16€	NBI (30)	1676,91€	32 190,38€
		Indemnité de CP	1 000€	
		NBI (27)	1 509,22€	

