

Les Pegc Le Collège



TRIMESTRIEL - N° 92 - SEPTEMBRE 2019

Ce bulletin a été réalisé par Bruno LAULAN, Dominique ROYER, Philippe RUDANT



Un changement de tonalité... qui nous laisse néanmoins inquiets !

En cette rentrée 2019, notre ministre Jean-Michel Blanquer, à l'instar d'Emmanuel Macron, joue clairement la carte de l'apaisement, sur fond de baisse de popularité il faut bien le dire. Les conflits des derniers mois ont laissé des traces, et les échéances électorales sont bel et bien là.

Néanmoins, les réformes votées ou à venir ne peuvent qu'inquiéter les fonctionnaires, et les enseignant(e)s en particulier : que ce soit celle de la transformation de la fonction publique votée cet été, ou celle des retraites qui risque de pénaliser lourdement les enseignants.

A l'heure où s'ouvrent de nouvelles discussions, précisant des éléments de la loi sur la transformation de la fonction publique (environ 50 textes réglementaires sont annoncés), la **FSU** avec l'intersyndicale, appelle le gouvernement à s'engager dans un véritable dialogue social, constructif et sincère en faveur des agents et du service public.

Les négociations sur les salaires des enseignant(e)s que le ministre veut coupler avec les retraites (lire p.3) s'annoncent elles aussi compliquées, le gouvernement ne se donnant actuellement aucune marge budgétaire.

La **FSU** lui a rappelé la nécessité de cette revalorisation, en raison de la faiblesse des salaires, du retard accumulé sur la reconnaissance de leur travail et de leurs qualifications. Les attentes de l'ensemble des personnels de l'Education sont fortes sur cette question.

Quant à la réforme des retraites, les premières simulations sont édifiantes : dans le futur système, les enseignant(e)s pourraient perdre plusieurs centaines d'euros par mois sur leur retraite, si aucune correction n'était apportée.

La **FSU** invite au débat et à l'action sur ce projet, pour faire valoir ses contre-propositions, et exiger des retraites de haut niveau pour tous, ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sommaire

Edito
Actualités - PEGC
Métier
Retraites
Educatif
Brèves - **Se Syndiquer**

P.1
P.2
P.3 - P.4
P.5
P.6 - P.7
P.8



SE SYNDIQUER ?

UNE VRAIE
BONNE IDÉE !

1000 DÉLÉGUÉ-ES DU PERSONNEL
À VOS CÔTÉS



VOUS NOUS
SUIVEZ ?

adhérer.snuipp.fr



LE SECTEUR COLLÈGE-PEGC DU SNUipp-FSU A INTERPELLÉ LE MINISTÈRE SUR LA SITUATION DES PEGC...

La lettre envoyée le 27 avril dernier par le SNUipp au Directeur Général des Ressources Humaines reste à ce jour sans réponse...

Pour rappel, la nouvelle classe exceptionnelle des P.E et professeurs certifiés (indice terminal 972) n'est pas accessible aux PEGC, qui pour l'instant ne peuvent bénéficier au mieux que de l'indice 798.

Cette injustice doit être réparée rapidement, la moyenne d'âge du corps étant de plus de 60 ans.

Le Secteur PEGC du SNUipp-FSU va interpellé à nouveau le ministère, dont la porte n'est, semble-t-il pas fermée, et qui doit s'engager sur une équité de traitement vis à vis des PEGC.

**La lettre envoyée le 27 avril dernier :
Nous sommes toujours en attente de la réponse du ministère...**

Monsieur le Directeur,

Le corps des PEGC est en voie d'extinction (Décret du 23 décembre 2003). L'arrêt des recrutements date de 1986. Le ministère s'était engagé en 1993 "à offrir aux PEGC des perspectives de carrière identiques à celles des professeurs certifiés". Il a également envisagé l'extinction de la Classe Normale à la rentrée 2004, et celle de la Hors Classe à la rentrée 2009. C'était un acte fort pour l'assimilation des PEGC retraités dans le grade supérieur. A ce jour, nous constatons que ces engagements ne sont pas tenus.

Récemment, le PPCR a apporté des améliorations sensibles pour tous les corps, sans pour autant atténuer la différence de traitement entre les PEGC et les professeurs(es) certifiés (ées). Et de fait, subsiste en fin de carrière un différentiel de salaire conséquent qui nécessite l'aménagement de la grille de la Classe Exceptionnelle, pour une compensation légitime de cette inégalité de traitement.

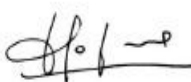
Le SNUipp-FSU demande donc :

- l'extinction de la Classe Normale et de la Hors Classe, par la levée de tous les avis défavorables, pour les 31 collègues concernés et l'assimilation des PEGC retraités dans le grade supérieur.
- l'alignement de la grille de la Classe Exceptionnelle des PEGC sur celle de la Classe Exceptionnelle des professeurs certifiés, avec conservation de l'ancienneté dans l'échelon de la classe exceptionnelle modifiée.

Nous souhaiterions pouvoir vous rencontrer pour vous exposer en détails les problèmes posés par l'extinction du corps des PEGC.

Dans cette attente, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de nos salutations distinguées.

Pour le Co-secrétariat
Francette POPINEAU



**ÊTRE CONSIDÉRÉ-E,
ÇA COMMENCE
PAR ÊTRE MIEUX PAYÉ-E.**

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?

**SNUipp
FSU**
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

Jean-Michel Blanquer :
« Ma porte n'a jamais été fermée ».



- PEGC et OBLIGATIONS DE SERVICE -

Aucune H.S.A obligatoire,

Ni complément de service imposé.

Définies par l'article 25 du décret n°86-492 du 14 mars 1986, les obligations de service des PEGC ne font mention **ni d'heure supplémentaire, ni de complément de service.**

La réponse ministérielle reste d'actualité :

« ...il peut être envisagé de demander aux PEGC d'effectuer des heures supplémentaires ainsi que d'assurer un complément de service dans un autre établissement **sur la base du volontariat** ». Réponse confirmée par une décision du Conseil d'État.

Rappel :

le remplacement de courte durée des enseignants est institué par le décret du 26 août 2005. Il ne modifie pas le décret original et ne s'applique donc pas aux PEGC.

DÉFISCALISATION DES HEURES SUPP.

Depuis le 1er janvier 2019, les heures supplémentaires des professeurs sont exonérées de cotisations salariales, d'assurance vieillesse et, dans la limite de 5000€ par an, d'impôts sur le revenu.

En pratique, les heures supplémentaires sont exclues de l'assiette imposable. Elles ne sont donc pas prises en compte dans le calcul du prélèvement à la source. Les heures et indemnités concernées sont :

- Les heures supplémentaires liées à votre activité principale.
- L'indemnité pour mission particulière (IMP), allouée aux personnels enseignants et d'éducation dans un établissement du second degré et assurant une mission particulière, par exemple aux coordonnateurs de discipline, aux chargés en technologie de la gestion du laboratoire, aux coordonnateurs de cycle ou de niveau d'enseignement, aux référents pour les ressources et usages pédagogiques numériques, aux référents décrochage scolaire etc.

À titre indicatif, en début de carrière, un professeur certifié bénéficiant d'une HSA aura un "gain" de 221€ par an.

REVALORISATION - SALAIRES

Changement de ton de Jean-Michel Blanquer : vers un dialogue social plus constructif... ?

La FSU en prend acte : mais loin de se contenter d'une nouvelle méthode, elle attend des actes permettant au service public d'éducation de jouer tout son rôle, ainsi qu'une meilleure reconnaissance du travail des personnels.

Elle a d'ailleurs obtenu l'ouverture de discussions sur le sujet.

Et, Si le Ministre place cette concertation en lien avec la réforme des retraites, la FSU lui a rappelé la nécessité d'une revalorisation (cf : la faiblesse des salaires des enseignants, le retard accumulé sur la reconnaissance de leur travail et de leurs qualifications). Les attentes de l'ensemble des personnels de l'Education sont fortes sur cette question.

La FSU sera à leur côté pour peser dans les négociations, dans l'optique d'obtenir une réelle amélioration du niveau des salaires et des pensions à venir.

Elle rappelle, également, son refus des suppressions de postes et la nécessité d'améliorer les conditions de travail.

FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

Lors du CTM* de l'Éducation nationale du 17 septembre dernier, a été discutée l'adoption des principes d'un schéma directeur de la formation continue.

L'objectif ? Faire de la formation continue essentiellement un outil d'accompagnement, de support et de promotion des réformes.

*CTM : Comité technique ministériel.

Pour la FSU, c'est un exemple de concertation ratée... La formation continue doit au contraire viser à améliorer les compétences professionnelles des personnels, répondre à leurs demandes de formation et accompagner leurs pratiques.

Le décret sur la formation durant les congés

Présenté et refusé à deux reprises en CTM*, le décret concernant les 5 journées de formation continue pouvant être imposées sur les congés scolaires a finalement été publié au Journal officiel du 8 septembre 2019.

Que dit le décret ?

" Une allocation de formation est attribuée aux personnels enseignants de l'éducation nationale qui bénéficient lors des périodes de vacance des classes, à l'initiative de l'autorité compétente ou après son accord, d'actions de formation professionnelle...

Dès lors qu'elles sont réalisées à l'initiative de l'autorité compétente, ces actions de formation n'excèdent pas, pour une année scolaire donnée, cinq jours lors des périodes de vacance de classes.



L'autorité compétente informe les personnels, dès le début de l'année scolaire, des périodes de vacance de classes pendant lesquelles pourraient se dérouler de telles actions de formation.

La liste de ces actions de formation se déroulant pendant des périodes de vacance de classe est présentée annuellement pour avis en comité technique académique". Les dispositions du présent décret s'appliquent aux actions de formations réalisées à compter du 1er avril 2019. Un arrêté fixe le montant de l'allocation de formation : 20€ brut par heure, dans la limite de 120€ par journée et 60 € par demi journée.



Les organisations syndicales de la Fonction publique CFTD, CFTC, CGT, FA, FO, FSU, SOLIDAIRES et UNSA ont pris acte de la promulgation de la Loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019.

Pour autant, elles continuent de rappeler leur opposition au contenu et à la philosophie de cette loi.

Elles réaffirment leur volonté d'un service public fort, doté des moyens humains et matériels nécessaires pour garantir l'accessibilité de tous les citoyens et le meilleur service rendu.

Elles confirment leur attachement à l'emploi statutaire et au principe de carrière, en opposition à une fonction publique précarisée telle que prévue dans la loi.

Elles rappellent leur attachement à l'égalité de traitement des agents pour tous les éléments de leur carrière, égalité qui ne peut être garantie que par le maintien de toutes les compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

Dans le même esprit, elles rappellent le rôle essentiel des CHSCT et de leurs compétences, instances permettant de suivre la santé et sécurité au travail des agents.

Au moment où vont s'ouvrir de nouvelles discussions précisant des éléments de la loi (environ 50 textes réglementaires sont annoncés), nos organisations syndicales appellent le Gouvernement à aller au-delà de simples concertations pour s'engager dans un véritable dialogue social, constructif et sincère en faveur des agents et du service public. Les enjeux nécessitent des échanges de fond, respectueux de chacun, qui ne doivent pas être contournés par des impératifs de calendrier ni être rendus inopérants par l'absence de tout espace réel de négociation.

Pour nos organisations syndicales, il est urgent de sortir d'une vision budgétaire strictement comptable, et de recentrer les débats en faveur d'un service public prenant en compte les besoins des usagers, nos revendications et la situation des 5,5 millions d'agents.

« + 300 EUROS EN MOYENNE EN 2020 » ? ÉCLAIRAGE DU SNUipp-FSU

Emporté par un ébouriffant élan de générosité, Jean-Michel BLANQUER a annoncé le 28 août, à l'antenne d'une chaîne d'infos en continu, que les enseignants(es) verront leur salaire annuel augmenter de « 300 euros en moyenne » en 2020. *Une mesure prévue, mais non mise en place par le précédent gouvernement, a-t-il précisé.*

Mais qu'en est-il exactement ?

Rappelons que c'est en effet sous le quinquennat précédent qu'avait été engagée une revalorisation des carrières et des rémunérations des fonctionnaires, au travers de l'accord « PPCR ».

Il ne s'agit donc en rien d'une mesure nouvelle.

De plus, dès son arrivée, le gouvernement actuel a gelé pour un an la mise en œuvre du protocole d'accord. C'est donc en janvier 2019 que cette augmentation d'« en moyenne 300 euros » annuel aurait dû intervenir.

Précisons ensuite que cette augmentation est exprimée en brut. Concrètement, au 1er janvier 2020, le gain pour

les personnels se situera entre 0 et 30 € par mois en fonction de leur échelon.

Or, à cette même date, l'augmentation de la cotisation retraite entraînera une ponction de 6 à 16 € sur les feuilles de paye. Au final, nombre de collègues verront donc leur salaire baisser.

Enfin, le gel du point d'indice depuis 2010 se traduit par une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 15%. Par ailleurs, l'Insee prévoit une inflation d'1,3% en 2020, ce qui annulera pour beaucoup cette faible revalorisation.

En clair, le salaire des enseignants(es) français restera toujours très loin derrière celui de leurs homologues des pays comparables. Il y a donc urgence à les revaloriser de façon conséquente.

« À l'Éducation nationale, nous sommes un peuple de colibris », a lancé Jean-Michel Blanquer lors de sa conférence de presse de rentrée le mardi 27 août. Sans doute estime-t-il dès lors que la revalorisation doit être proportionnée à la taille du volatile...

RÉFORME DES RETRAITES... QUELS ENJEUX ?

La retraite est une nouvelle étape de la vie, qui nécessite que chacun et chacune ait les moyens de la vivre dignement. Après toute une carrière, parfois bien chaotique, trop souvent mal considérée, rien de plus légitime.

Organiser un système solidaire, pérenne, et en garantir le financement est un enjeu de société majeur.

Alors que les dernières réformes des retraites ont entraîné beaucoup d'injustices et d'inégalités, notamment entre les femmes et les hommes, que nombre de questions n'ont jamais été réglées, comme dans la Fonction publique (perte des avantages familiaux, situation des polypensionnés-es, non prise en compte de la pénibilité au travail...), une nouvelle réforme se profile.

Elle sera élaborée dans le droit fil du rapport remis au gouvernement par Jean-Paul Delevoye cet été, dont il est déjà annoncé qu'elle se fera à enveloppe constante. Pas question pour le gouvernement de chercher à élargir l'assiette des cotisations par une meilleure répartition des richesses ! Ce projet de réforme suscite beaucoup d'inquiétudes. Système individuel à points rendant aléatoire le montant des pensions, remise en cause de l'âge de départ avec la création d'un âge « d'équilibre » à 64 ans ou allongement accéléré de la durée de cotisation...

Un projet de loi devrait être élaboré à l'automne pour une réforme qui devrait être discutée dès le début de l'année 2020. La Ministre de la santé a annoncé également une consultation citoyenne...

La FSU a fait part de toutes les interrogations sur un tel système et porté ses propositions et exigences pour assurer un haut niveau de pension pour toutes et tous, mais aussi pour l'ouverture de droits nouveaux en raison des évolutions de la société (droits des aidants, prise en compte des années d'études et d'apprentissages...).

Elle a également alerté sur la baisse du niveau des pensions, que produirait la mise en œuvre d'une telle réforme pour les agent-es de la Fonction publique.

RETRAITE À POINTS

LA RETRAITE
ON LA VEUT MEILLEURE,
UN POINT C'EST TOUT.



PLUS D'INFOS ? => <http://fsu.fr/-La-revue-POUR-.html>

Il n'y a pas de temps à perdre pour débattre de ce projet et faire valoir nos contre-propositions !

Pour cela, la FSU met à disposition ce numéro spécial de **POUR** : un outil pour mieux comprendre le calcul des pensions et le projet de réforme des retraites par points, qui invite au débat et à l'action pour exiger des retraites de haut niveau pour toutes et tous, l'égalité entre les femmes et les hommes.

**La FSU
revendique :**

**un système à
prestations
définies !**



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

60 ans sans décote, ni surcote

75 % du traitement brut

37.5 annuités de cotisation

Le retour des droits familiaux

La prise en compte des années d'étude

Des fins de carrière aménagées

et une réflexion sur la gestion des âges

DNB 2019 : DES DATES MODIFIÉES

Cette année, en raison de l'épisode caniculaire, les épreuves du DNB ont été décalées de quelques jours : ce qui a eu des répercussions sur la gestion de fin d'année, et impacté élèves de troisième et personnels des établissements. Autre conséquence, plus de 11.000 élèves ont dû passer des épreuves en septembre, et nombre de collègues ont été réquisitionnés pour la surveillance et les corrections, alors qu'ils devaient effectuer la rentrée avec leurs classes.

Dans les prochaines années, d'autres canicules sont à craindre à cette même période :

il serait souhaitable que le ministère anticipe sur les modalités d'accueil, plutôt que d'agir dans l'improvisation.



SENSIBILISATION A L'ENVIRONNEMENT

Chaque collège et lycée désignera, à minima, un binôme paritaire d'éco-délégué(e)s par établissement, à partir de cette rentrée.

Ce qui représente 20 000 éco-délégués d'établissement. Ces binômes d'éco-délégué(e)s seront élu(e)s, au collège et au lycée, parmi les membres volontaires du conseil de vie collégienne/lycéenne, ainsi qu'au sein du conseil académique de la vie lycéenne (CAVL) et du Conseil national de la vie lycéenne (CNVL).

Au-delà, chaque établissement est incité à organiser l'élection, dans chaque classe, d'un(e) éco-délégué(e) qui aura pour rôle de promouvoir les comportements respectueux de l'environnement dans sa classe (extinction des lumières, par exemple pendant les récréations ou pauses méridiennes, usage raisonné des chauffages, etc.) et de proposer toute initiative de nature à contribuer à la protection de l'environnement dans son établissement.

Cette élection peut intervenir en même temps que les élections des délégués d'élèves, et selon les mêmes modalités.

Alors que les collèges et lycées comprennent près de 250 000 classes, l'effet levier d'une telle initiative est considérable et doit donc être fortement encouragé.

Pour soutenir ces initiatives synonymes d'économies d'énergie, les établissements communiqueront chaque année aux élèves et à leurs parents un bilan énergétique (consommations d'eau et d'énergie, et leur évolution). Le même type de démarche pourra être utilement engagé en matière de consommation de papier.

Les programmes feront dès cette année la part belle à l'écologie : "Nous voulons faire de l'Éducation nationale le fer de lance " de la défense de l'environnement, a

MESURES DU PLAN VIOLENCE



Jean-Michel BLANQUER a fait des annonces concernant les élèves perturbateurs.

« Les directeurs d'école et les chefs d'établissement ont désormais pour interlocuteur un référent violence en milieu scolaire, dans chaque département. Nous simplifions et renforçons les procédures disciplinaires avec le raccourcissement du délai de conseil de discipline". Dès la rentrée, dans chaque département de France, "il y aura une convention Éducation nationale-Justice-Intérieur-Agriculture et Alimentation sur l'accompagnement des professeurs dès qu'il y a des faits de violence". Une circulaire conçue par et avec le ministère de la Justice est prévue courant septembre.

Afin de responsabiliser les familles, un protocole d'accompagnement et de responsabilisation (PAR) sera établi entre les parents ou les représentants légaux et l'inspection d'académie, lorsqu'un élève a fait l'objet de deux exclusions définitives au cours de la même année scolaire.

Concernant les élèves hautement perturbateurs, les poly-exclus (environ 1.500 en France) : désormais, l'inspecteur d'académie pourra inscrire l'élève, dans une classe relais pendant six mois, sans avoir besoin de l'autorisation de la famille.

"Cela contribuera à ce que ces élèves soient dans des structures spécialisées" afin d'éviter qu'un établissement "sombre dans la violence". Il pourra aussi être proposé aux familles que l'élève soit "envoyé dans un internat tremplin, nous allons en développer autant que nécessaire".

Comme le démontrent certaines études, des effectifs trop élevés dans les classes (30 et parfois plus) pénalisent les élèves en difficultés et aggravent le décrochage scolaire. Le ministre s'attaque certes à une conséquence, mais pas véritablement aux causes...

Faute de mesures vraiment éducatives, on se tourne vers des mesures répressives. Elles coûtent moins cher, du moins à court terme.

Pour le SNUipp-FSU, les élèves peuvent tous réussir, si on y met véritablement les moyens.



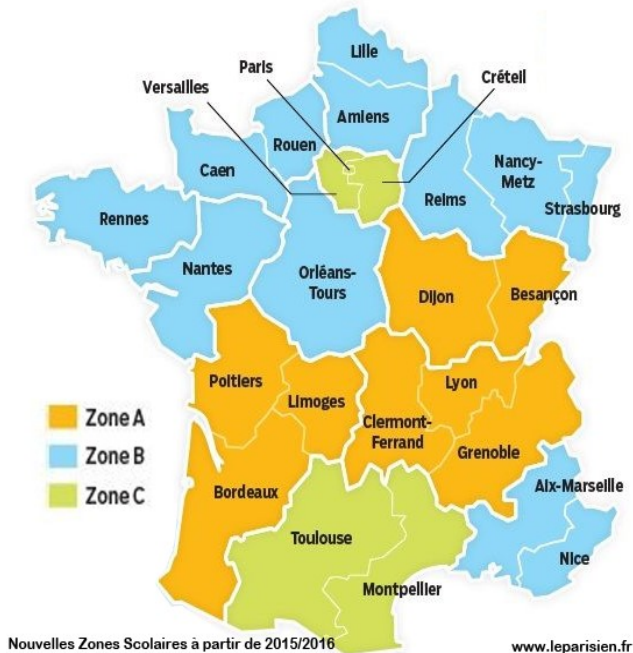


NOUVEAUTÉS RENTRÉE SCOLAIRE

Circulaire de rentrée école inclusive	Une circulaire de rentrée spécifique à « l'école inclusive » est parue au BO du 6 juin 2019. Contrairement à son intitulé, ce texte ne parle que des élèves en situation de handicap. Plusieurs mesures sont décrites comme la création d'un service départemental de l'école inclusive (SDEI), avec missions de ressources humaines pour les personnes accompagnantes, comme de conseil et d'écoute pour les familles, une offre de formation numérique, le déploiement plus large des PIAL ou encore la création d'un « livret du parcours inclusif » effectif à la rentrée. Toutes ces mesures sont annoncées sans jamais parler des moyens mis en œuvre pour les réaliser, ni même du temps d'appropriation de l'outil en ce qui concerne le livret qui n'a jamais été encore diffusé. Le SNUipp-FSU s'opposera aux réductions de moyens et au transfert de missions.
Généralisation des PIAL (Pôles inclusifs d'accompagnement localisés)	Les PIAL sont déployés, expérimentalement et souvent dans l'opacité, depuis la rentrée 2018, en dehors de tout cadre légal dans les écoles et les collèges. Cette généralisation qui s'opère sans aucun bilan des expérimentations de 2018, va dégrader l'accompagnement des élèves et les conditions de travail des personnes accompagnantes : flexibilité accrue, turn-over permanent sans information préalable des élèves et des familles, regroupement d'élèves en vue de rationaliser les moyens AESH. Le SNUipp-FSU dénonce la généralisation de ce dispositif sans concertation ni bilan avec les personnels et les usagers, qui renvoie au local la gestion du manque de moyens, et demande son abandon. Il faut continuer à recruter, au niveau départemental, des accompagnant(e)s à la hauteur des besoins identifiés par la MDPH.
AESH	À la rentrée, la durée des CDD pour accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) passe à trois ans pour pérenniser les personnels sur la mission. Leur temps de travail sera réparti sur 41 semaines au lieu de 39 actuellement pour reconnaître le travail invisible effectué en dehors du temps d'accompagnement. La généralisation des PIAL va entraîner une modification du service des AESH qui devront exercer sur une école ou plusieurs, voire sur les deux degrés. Des AESH référentes seront mis en place pour des conseils et expertise. Le ministère met fin au recrutement sous contrat CUI-PEC. Les contrats actuellement en cours s'achèveront en juin 2020 au plus tard. Pour le SNUipp-FSU, ces mesures sont loin de répondre aux attentes de reconnaissance professionnelle des personnels, qui passent par un métier reconnu sous le statut de la Fonction publique, une carrière, une revalorisation de salaire et la garantie d'un emploi à temps complet.
Cités éducatives	La liste complète des 80 quartiers labellisés « cités éducatives » est connue depuis le 5 septembre dernier. Les équipes des collèges concernés vont être sollicitées au cours du 1^{er} trimestre, pour participer à l'élaboration du projet de la cité éducative. L'objectif général est de « mettre en place des grands projets éducatifs, s'adressant à tous les niveaux de la maternelle à la terminale, pour lutter contre le décrochage scolaire, et de fédérer autour de ces projets, les institutions, les acteurs culturels et sportifs et les familles. » Ce nouveau dispositif n'est pas sans susciter de nombreuses interrogations. Il risque de mettre à mal l'équité territoriale, le cadre national des politiques éducatives et de noyer l'école au sein de l'ensemble des structures concernant l'enfance (école, collège, crèche, périscolaire, PMI, bibliothèques, etc...).
Prime REP+	Après le premier versement de 1000 € à la rentrée 2018, les personnels enseignants, psychologues du premier degré et CPE exerçant en REP+ percevront 1000 € supplémentaires sous forme d'indemnité. La dernière part est prévue pour la rentrée 2020. Elle prendrait en compte « la valorisation de l'investissement collectif des équipes », ainsi que « la possibilité d'un adossement d'une partie de cette indemnité aux progrès des élèves et à l'accomplissement de projet d'école et d'établissement qui y contribue ». Le SNUipp-FSU s'oppose à l'attribution d'une partie de l'indemnité au « mérite » et exige que son intégralité soit versée, sans conditions pour toutes et tous, y compris les AESH, les personnels en CUI-PEC et les AED aujourd'hui sans indemnité.

CALENDRIER SCOLAIRE 2019-2020

Les dates fixées par le calendrier scolaire nationale peuvent être, sous certaines conditions, modifiées localement par le recteur. Par ailleurs, une récente décision du Conseil constitutionnel permet désormais au gouvernement de décider par décret ou arrêté des dates et de l'organisation des congés scolaires. Jusque-là, la loi obligeait le ministre de l'Education à publier pour trois ans les calendriers scolaires.



DE QUI S'AGIT-IL ?

« Bien sûr il y a la paie. Mais il y a des vacances qui vous permettent une qualité de vie. Quand vous partez deux mois en vacances, vous avez le temps de voyager, vous enrichir culturellement et humainement. Ce n'est pas dans la grille de salaire, mais ce n'est pas rien ».

Source : www.publicssenat.fr (02/09/2019)

Françoise Carton - sénatrice LREM

Toussaint

Samedi 19 octobre - lundi 4 novembre 2019

Noël

Samedi 21 décembre 2019 - lundi 6 janvier 2020

Hiver

zone A : samedi 22 février - lundi 9 mars 2020

zone B : samedi 15 février - lundi 2 mars 2020

zone C : samedi 8 février - lundi 24 février 2020

Printemps

zone A : samedi 18 avril - lundi 4 mai 2020

zone B : samedi 11 avril - lundi 27 avril 2020

zone C : samedi 4 avril - lundi 20 avril 2020

Pont de l'Ascension

Du mercredi 20 mai au lundi 25 mai 2020

Été

Samedi 4 juillet 2020

Zone A :

Besançon, Lyon, Bordeaux, Dijon, Limoges, Clermont-Ferrand, Grenoble, Poitiers.

Zone B :

Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Nice, Strasbourg.

Zone C :

Créteil, Paris, Montpellier, Toulouse.

Retrouvez le SNUipp-FSU sur les réseaux sociaux



Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/snuipp/>



Twitter : @leSNUtwtte <https://twitter.com/lesnutwtte>



Instagram : <https://www.instagram.com/snuippfsu/>

DEUX POSSIBILITÉS pour se syndiquer :

- en ligne : <https://adherer.snuipp.fr/>
- renvoyer le talon complété



Demande de bulletin d'adhésion au SNUipp-FSU

Syndicat National Unitaire des Instituteurs, professeurs des écoles et PEGC

Nom : Prénom :

Adresse personnelle :

Code postal : VILLE :

Mail : Téléphone :

Collège d'exercice :

Code postal : VILLE :

à retourner à : Secteur PEGC - SNUipp - 128 Boulevard Blanqui - 75013 Paris



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

SNUipp-FSU - 128, Boulevard Blanqui - 75013 Paris

Tel : 01.40.79.50.75

Courriel : college@snuipp.fr

Directeur de publication : Bruno Lulan - Imprimerie Rivaton - 93420 Villepinte

N° CPPAP 0318 S 05219 - N° ISSN 1290-0672 - Prix au n° : 1 €

Les Pegc - Le Collège