

# BULLETIN de l'académie de NANTES



LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC

N°77 septembre 2020

## EDITO

Cette rentrée scolaire est marquée par l'impréparation du ministère côté sanitaire : l'organisation des établissements est à nouveau renvoyée au local, aucune adaptation des enseignements pour des jeunes qui se sont retrouvés loin du système scolaire pendant plusieurs mois. Rien n'était prêt pour les cas de re-confinement rapide de classes, d'établissements. Là encore la réponse est renvoyée au local, pas de règles précises, c'est l'ARS qui décide. Le flou sur la situation administrative des cas contacts a seulement été éclairci 10 jours après la rentrée et la journée de carence en cas d'arrêt COVID est maintenue. La FSU continue d'agir auprès du ministère de la Fonction publique pour son retrait.

Comment partager l'opinion de notre ministre que « cette rentrée s'est faite dans la joie » ! Bien sûr que nous étions nombreux à être « heureux » de retrouver physiquement nos élèves et nos collègues, mais pas dans ces conditions ! Le mécontentement et l'inquiétude régnaient dans de nombreuses salles de profs où les dotations de masques n'étaient pas encore arrivées et face au manque de protection de l'institution vis-à-vis des personnels vulnérables. Le malaise persiste du fait de l'opacité de certains chefs d'établissements qui ne communiquent pas sur les cas de COVID, les suspicions ou les cas contacts. Exigeons la transparence !

L'inquiétude domine aussi quant aux effets de la crise économique sur les parcours des jeunes. Les jeunes décrocheurs comme les moins certifiés seront les premières victimes de la crise économique. Le ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse ne débloque aucun moyen supplémentaire pour permettre à ces jeunes de sécuriser leur parcours scolaire. Le ministère du travail pilote le plan jeunesse dont les contenus et les temps de formations sont alarmants. Le ministère de l'EN n'a pas entendu la revendication du SNUEP-FSU d'abroger la réforme de la voie professionnelle pour récupérer le temps éparpillé dans les différents dispositifs et le redistribuer aux disciplines.

**Le SNUEP-FSU continuera à porter ses revendications, mais pour être efficace, nous avons besoin de vous. Renouvelez votre adhésion si cela n'est pas déjà fait et faites adhérer vos collègues.**

Cécile CHÉNÉ  
Secrétaire académique



BLANQUER : « CETTE RENTRÉE  
DES CLASSES S'EST PASSÉE  
DANS LA JOIE »



SNUEP-FSU Nantes  
Bourse du travail  
14 Place Imbach  
49100 Angers

sa.nantes@snuep.fr  
07 68 06 76 64  
http://nantes.snuep.fr

> Edito	01
> Rentrée particulière	02
> Rendez-vous carrière	02
> Indemnités	03
> Paritarisme	04-05
> Retraité.es	06-07
> Stage syndical	07
> ASH : CAPPEI	08

Leur avenir c'est mon métier



### Une rentrée particulière

Grâce à vos nombreux retours (merci !) sur la rentrée, nous avons pu réaliser un rapide bilan de la rentrée dans l'académie. 17 LP/SEP, 2 EREA et 4 SEGPA ont répondu et contrairement aux années précédentes, il manquait très peu de professeurs dans les établissements. Volonté politique ? Hasard ? Effet des baisses d'heures liées à la réforme ?

4 établissements attendaient leur dotation en masque et en gel hydroalcoolique. La cantine est un point noir dans 4 établissements et c'est le seul endroit selon l'ARS qui peut générer des « cas contacts », puisque, les élèves et nous sommes masqué-es tout le temps...

Sur les taux de remplissage, au moment où vous avez répondu le dernier tour d'Affelnet n'avait pas eu lieu... Mais certains d'entre vous s'inquiétaient déjà pour des sections qui peinent à recruter : CAP constructeur bois, 2de Bac Pro Technicien du Bâtiment-Gros œuvre, 2de Bac pro ASSP, CAP Ebeniste, CAP Peinture ou encore en 2de Bac Pro des Métiers de l'hôtellerie-restauration. Quels facteurs expliquent ces faibles taux de remplissage ? La pression sur l'apprentissage et les aides exceptionnelles aux entreprises ? Les familles de métiers ? Les nouvelles modalités d'orientation en fin de 3<sup>ème</sup> ? Il est nécessaire de s'interroger et d'être vigilant.es sur ces situations.



### Adaptation du calendrier des rendez-vous de carrière.

Face à la crise sanitaire, certaines procédures RH ont dû s'adapter.

Pour les rendez-vous de carrière, **l'arrêté du 13 mai 2020** publié au JO permet de prolonger la campagne 2019-2020 jusqu'à la fin de l'année civile. Les notifications interviendront au plus tard le 15 janvier 2021. Il sera possible de tenir l'entretien à distance.

Après la notification, l'enseignant-e a 15 jours pour effectuer des observations. Cette étape est essentielle pour éventuellement contester ensuite l'appréciation finale de la valeur professionnelle évaluée par le recteur.

**La CAPA requête en révision de l'appréciation finale du RDV carrière est prévue le 11 mai 2021.**

## INDEMNITÉS et OBLIGATION REGLEMENTAIRE DE SERVICE (ORS)

**ISOE part fixe** : 1 213,56 €

**ISOE part variable** (prof principal : **mission refusable**) :

\* 3<sup>ème</sup>, 1<sup>re</sup> année de CAP, classes de bac pro = 1 425,84 €

\* 2<sup>e</sup> année de CAP, classes de BMA = 906,24 €

**Indemnité de sujétion spéciale (ISS)** : 400 €

(à partir de 6h de cours en CAP, 1<sup>re</sup> et terminale bac pro)

**Examens et jurys** :

\* DNB : 0,75 € / copie      \* BMA : 1,10 € / copie

\* Bac : 5 € / copie      \* Oral de contrôle : 9,60 € / heure

**Tutorat de prof stagiaire** : 1 250 €

### Heures supplémentaires au 01/01/20

Corps	1re HSA* (+20 %)	HSA suivantes	HSE **
PLP CN	1379,42 €	1149,52 €	39,91 €
PLP HC	1517,36€	1264,47 €	43,91 €
Contract. 2e Cat	1221,11 €	1017,59 €	35,33 €
Contract. 1re Cat	1319,72 €	1099,77 €	38,19 €

\* Inférieure à l'heure normale dès le 5<sup>e</sup> échelon

\*\* Heure effective ponctuelle (en partie utilisée pour des forums, voyages..., elle reste à la discrétion des chefs d'établissement.

### ORS

Connaître les textes qui définissent nos ORS peut éviter d'accepter ce qui est refusable, ou éviter d'être floué-e.

- **L'état VS (ventilation de services)** récapitule les heures de cours hebdomadaires, y compris les HSA, et précise les effectifs d'élèves. Il doit vous être présenté le plus tôt possible chaque année pour approbation et signature, avant transmission au rectorat.

Vérifiez-le bien, gardez-en une copie : c'est le document de référence pour votre salaire de l'année.

- **D'autres obligations s'imposent à nous** (participation aux examens et jurys, évaluation des élèves, suivi en PFMP...), mais pas à n'importe quelles conditions.

**Pour en savoir plus, participez au stage annuel**

« Droits et Obligations » du SNUEP-FSU Nantes.

**Pour le ministère**, les HS « coûtent » moins cher, évitent des créations de postes et favorisent l'individualisation des rétributions (et des esprits, aux dépens du collectif). Les HSA, qui augmentent, révèlent les différences de conditions de travail (près de 3 fois plus d'HSA en CPGE qu'en collège) et creusent les écarts de salaire hommes / femmes, même hors temps partiel : en 2019-2020, gain moyen de 3 066 €, contre 2 609 € pour les femmes.

**Pour le SNUEP-FSU, il faut augmenter la valeur du point d'indice et le nombre de postes, non les HSA**

### INDEMNITÉ POUR MISSION PARTICULIÈRE (IMP)

	Taux de référence annuel en €	Mini/Maxi	Observations
Coordination de discipline(s)	1 250	625/2500	Disciplines prioritaires : les plus forts effectifs, forte charge de travail
Coordination EPS	1 250		2500 € si plus de 4 enseignants
Coordination de cycle d'enseignement	1 250	625/2500	Mission : organiser projets et réunions pédagogiques
Coordination de niveau d'enseignement	1 250 ou 2500	3 750 (à titre exceptionnel)	Prise en charge de 2 niveaux, surtout les 3 <sup>èmes</sup> et 2 <sup>des</sup> en éducation prioritaire
Référent culture	625	1 250 maxi	
Référent numérique	1 250 à 3 750		Missions : conseiller les personnels de direction, accompagner les profs, assurer la disponibilité des équipements, administrer les services en ligne
Tutorat élèves	312,50 à 625		
Référent décrochage	1 250	625/2500	
Autres missions (coordination vie lycéenne, voyages scolaires...)	Tous les taux possibles		312,50 € pour les missions légères, notamment ponctuelles

Des IMP « peuvent » être allouées pour certaines missions. Le chef d'établissement répartit le montant attribué à l'EPLE, après avis du conseil pédagogique et du CA.

→ **À travail égal, la rémunération dépend de l'établissement** : le SNUEP-FSU condamne cette logique d'individualisation des salaires et de mise en concurrence, plus ou moins transparente.

La rentrée 2020 s'est faite dans des conditions très particulières. Les lignes directrices de gestion (LDG) ont limité le rôle des CAP (Commission Administrative Paritaire) nationale et académiques et la crise sanitaire a modifié les calendriers (mutation, concours, etc.).

### Lignes Directrices de Gestion : DU PARITARISME À L'AUTORITARISME

Attaque sans précédent du paritarisme, la loi de transformation de la Fonction publique (6/08/2019) et les lignes directrices de gestion (LDG) changent radicalement le droit des personnels, les laissant à la merci de l'administration.

Ces LDG deviennent obligatoires et sont déclinées selon les thématiques. Pour l'heure, c'est la mobilité des agent·es qui est touchée, les CAP concernant les mouvements inter et intra étant supprimées dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. La volonté gouvernementale d'exclure les syndicats est claire. Les LDG sur la mobilité sont pluriannuelles et seront revues tous les 3 ans. Les LDG académiques et ministérielles devront être compatibles, et les académies devront appliquer de façon similaire les règles nationales. La LDG mobilité contient deux grandes parties : la première fixe le cadre, la deuxième indique la procédure, les priorités légales, l'accompagnement et le recours. Pour les autres postes, il est rappelé que le barème ne revêt qu'un caractère indicatif. Les collègues ont été

informés·es des barres ainsi que du nombre d'entrant·es et sortant·es sur leur vœu 1. Les organisations syndicales, qui étaient garantes des droits et du respect des règles de mutation, n'ont pas davantage d'informations. Le mouvement est opaque et non pas « transparent » comme cyniquement écrit dans le texte. Pour un recours administratif, les collègues devaient mandater une organisation syndicale représentative au CTA pour l'intra, donc désigner la FSU. **Le SNUEP-FSU continue de s'opposer à ces LDG et d'exiger le retour des CAP, seules garanties de transparence et d'équité du mouvement.**

### COVID

Avec la crise sanitaire, aucune réunion n'a pu se faire en présentiel. L'application utilisée par le rectorat de Nantes n'est pas performante : problème de vidéo, de micro, etc. Certaines personnes ne pouvaient pas intervenir directement mais simplement suivre les débats. Les visioconférences ont continué après le confinement.

### MUTATION INTRA

Pour la première fois, l'ensemble des opérations du mouvement intra, comme celles du mouvement inter les ayant précédées, a été mené par l'employeur public seul, avec la disparition légale de la réunion préalable de groupes de travail et commissions paritaires associant les élu·es du personnel. Et ce, dans l'opacité de ses bureaux et le contexte très particulier et entièrement dématérialisé imposé par la situation sanitaire.

En conséquence, ont été rendues impossibles les nombreuses corrections apportées jusqu'alors par nos élu·es au fonctionnement d'un algorithme déjà ancien, dont ils avaient l'expertise nécessaire.

Nous avons certes pu conseiller à distance nos nombreux·ses saisissant·es lors de la formulation des vœux et sur le calcul de leur barème, puis intervenir au soutien de ceux et celles qui avaient saisi l'administration d'une contestation de leur affectation finale en requérant expressément, dans leur recours, l'assistance d'un·e représentant·e du SNUEP-FSU. Mais le « format » donné aux échanges par

l'administration – des « bilatérales » en visioconférence avec chaque organisation représentative sur les seuls cas pour lesquels elle avait été mandatée par les intéressé·es – n'a permis qu'à la marge quelques corrections, souvent à titre provisoire d'une année. Le rectorat a profité du déficit réglementaire en la matière pour opérer par ailleurs un subtil (et tardif) distinguo entre « révisions d'affectations », limitées par lui aux contestations d'une affectation obtenue dans le cadre de l'ensemble des vœux formulés, et « recours » pour les seules affectations hors vœux (en « extension ») ou les non-mutations, nous déniaient ainsi toute possibilité d'intervention dans le premier cas.

### TZR

Les opérations d'affectation en exercice annuel des TZR anciens et nouveaux possibles à ce stade se sont déroulées, quant à elles, dans une opacité totale, s'égrenant, sans contrôle paritaire aucun, sur tout l'été.

## Stagiaires

Le calendrier des concours a subi les effets de la crise sanitaire, le ministère a annoncé tout et son contraire pour les concours. Les affectations dans les académies se sont faites plus tardivement que les autres années.

Les interventions sur les affectations des stagiaires n'ont pu, comme les années précédentes, que se faire a posteriori, faute de toute communication précise à ce sujet et du groupe de travail à nouveau réclamé, en dehors de la phase préalable de formulation des vœux, pour laquelle nombre d'entre eux-elles ont sollicité notre aide.

Le Rectorat de Nantes a publié une circulaire dont la lecture n'était pas évidente. Durant l'été, 3 campagnes

## Contractuel.les

Quant aux contractuel.les, ils auront subi à nouveau toutes sortes de pressions et chantages à l'emploi, sans réunion aucune de la commission consultative paritaire avant la fin de l'année scolaire. La CCP (renouvellement de délégation) est convoquée après la rentrée scolaire, **le 9 octobre 2020**. Pour

étaient prévues par groupe de discipline. La distinction entre CAPES et CAPLP n'était pas faite. Des collègues PLP n'ont pas participé à leur campagne.

Cette situation engendre l'idée que de nombreuses erreurs n'ont pas été décelées, ou pas réparées, et que des « passe-droits » en tous genres ont pu être commis... La déshumanisation ainsi révélée du traitement du grand nombre et l'opacité administrative appliquée à ce traitement auront donc, là encore, ôté une bonne part de sa légitimité au travail des personnels du rectorat.

l'affectation des contractuel.les, les services du rectorat ont suivi les avis des chefs d'établissement et IEN, sans possibilité de défense des collègues par les élu.es FSU à la CCP. Sur quels postes le rectorat va pouvoir nommer des contractuel.les en octobre si les avis réservés des CE ou IEN sont annulés ?

## Conclusion

Si le recteur devra bien rendre compte ultérieurement de toutes ces opérations, devant le Comité Technique Académique, cela ne prendra que forme statistique et, optique macronienne oblige, sera l'objet d'un bilan orienté par un discours sur une gestion dite de « proximité » des ressources humaines uniquement fondée sur des actes individuels unilatéraux. Et ce, sans autre discussion possible pour l'avenir que celle portant sur leur cadre général d'intervention, donc sans défense réelle des situations individuelles ainsi malmenées, pour nombre d'entre elles. Or, nous avons toujours soutenu qu'un service public de qualité ne pouvait être rendu aux usagers que par des personnels eux-mêmes un tant soit peu satisfaits du traitement de leur situation, et l'extension, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021, de l'exclusion de tout regard paritaire dans la matière, elle-même très sensible, des promotions, ne pourra qu'aggraver cette insatisfaction...

Seul le retour d'élu-es devant l'administration serait à même de garantir un principe d'égalité, pour les mutations et demain, les promotions, les droits et garanties que les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation tiennent par ailleurs des dispositions de leurs statuts particuliers. A minima, pour les agents contractuels, il s'agit de voir respecter concrètement, par la présence de leurs élu-es, les textes applicables à leur situation et un barème acquis de haute lutte par le passé, comme, pour ceux dans ce cas, les principes généraux régissant les engagements à durée indéterminée.

Des luttes collectives en perspective, encore et toujours...

### LES RETRAITÉS DOIVENT ÊTRE ENTENDUS

#### Gestion de la crise COVID 19

Le confinement, les mesures sanitaires prises lors du déconfinement et les risques de contamination au COVID 19 ont limité le fonctionnement des associations de retraités mais l'essentiel a été maintenu. Le Pôle des retraités de la Fonction publique entend être présent dans les débats futurs pour la défense des retraités et de leur pouvoir d'achat au regard notamment des textes législatifs en suspens.

Le Pôle des retraités a dressé un constat alarmant de la gestion de la crise du COVID 19 par le gouvernement, gestion des masques, manque d'équipements médicaux, décisions contradictoires, volte-face à plusieurs reprises, sans prendre la mesure de ce qui allait arriver. Le transfert de malades à l'autre bout du pays très médiatisé alors que des cliniques privées toutes proches des zones de forte pandémie restaient vides, était-ce la bonne solution ? Tous les jours, Santé Publique France et le ministère de la santé annonçaient le nombre de contaminés, le nombre de décès en oubliant les EHPAD pendant plusieurs semaines. Qu'en est-il exactement, on ne le saura sans doute jamais. Même aujourd'hui sur le plan régional ou départemental, les ARS sont incapables de nous le préciser. Sur les décès survenus à domicile par suite du COVID, il n'y a aucune information disponible.

Actuellement on nous annonce que le nombre de porteurs du virus augmente, ce qui paraît logique puisque le nombre de dépistages progresse alors que les hospitalisations n'augmentent pas aussi fortement. Le Pôle des retraités de la Fonction publique dénonce la confusion sur la gestion de la crise, sur les mesures contradictoires parfois prises. Cette confusion a été aussi entretenue par les médias avec la recherche de l'audimat et pour conséquence peur et affolement pour certains avec plus de précautions et pour d'autres mesures excessives (cf. : le conflit actuel sur le port du masque).

L'urgence est donc de trouver un traitement et un vaccin. Actuellement le port du masque, le lavage des mains, la distanciation physique sont les seuls moyens de se protéger.

#### Perte d'autonomie et grand âge

Plusieurs pistes étaient possibles pour la prise en compte de la perte d'autonomie. Le parlement a voté en juillet 2020 la création de la 5<sup>e</sup> branche de la Sécurité sociale.

Ce chantier a été remis à l'ordre du jour le 4 août dernier par le président de la République qui voudrait le voir aboutir rapidement et comprend deux dossiers actuellement en discussion, le fonctionnement de la 5<sup>e</sup>

branche de la Sécurité sociale et la présentation de la loi sur le grand âge et l'autonomie, annoncée au début du quinquennat.

1/ **Création d'une 5<sup>e</sup> branche consacrée à la perte d'autonomie** : M. Laurent VACHEY, inspecteur général des finances et ancien président de la CNSA doit en fixer le périmètre et réfléchir sur son financement ainsi que sur sa gouvernance. Pour répondre à cette attente il doit remettre un rapport le 15 septembre. Cette branche doit concerner à la fois les personnes âgées et les personnes handicapées et pourrait être pilotée par la Caisse nationale de Solidarité et de l'Autonomie avec notamment des représentants des personnes âgées et du handicap. Son financement : Olivier VERAN avait promis un milliard d'euros mais il faudra aller bien au-delà et trouver des compléments. La loi qui a été votée au mois de juillet dernier prévoit de prendre 0,15 point de CSG en 2024 (ce qui correspondra à 2,3 milliards d'euros). Il viendrait s'ajouter aux 30 milliards déjà promis chaque année, bien en deçà de ce préconisait le rapport Libault.

La recherche de ressources complémentaires pourrait une nouvelle fois affecter le pouvoir d'achat des retraités : augmentation de la CSG voire alignement de la CSG des retraités sur celle des actifs déjà préconisée par la Cour des Comptes en 2014, taxation des successions, sur le patrimoine et sur les dividendes (ce dernier point pour les plus aisés). À ce jour, rien n'est tranché mais le Pôle des retraités de la Fonction publique et l'ensemble des retraités doivent rester vigilants pour la défense du pouvoir d'achat et la protection de leurs retraites.

D'autres questions restent en suspens et doivent être précisées :

- quelles dépenses seront prises en charge par cette branche ?
- quand sera-t-il par exemple de l'allocation adulte handicapé financée actuellement par la branche maladie ?
- l'allocation personnalisée d'autonomie et la prestation de compensation du handicap, etc.

2/ **Loi grand âge et autonomie** (qui faisait partie du programme du candidat Macron). Elle devrait être présentée en Conseil des ministres à l'automne et le débat parlementaire aurait lieu en 2021. Trois éléments devraient être au centre des discussions : le maintien à domicile, la refonte des EHPAD et le soutien aux aidants sous diverses formes. Le rapport Libault avait initié le contour de la loi et avait chiffré son coût bien en deçà de celui indiqué dans le rapport El Khomri publié

ultérieurement et dont les conclusions sont sans commune mesure avec celles présentées initialement.

a - Le maintien à domicile doit s'accompagner d'un recrutement massif de personnels formés et compétents, des métiers attractifs avec une revalorisation des salaires et de nature à conjuguer les soins infirmiers et l'aide à domicile. La réorganisation de ce secteur demande un financement important qui doit être assumé par l'Etat. La réflexion doit également porter sur les tarifications complexes variables d'un département à l'autre.

b - La refonte des EHPAD doit s'accompagner d'une nouvelle philosophie en fonction de l'état de santé de la personne (parcours de soins et hébergement évolutif). La gestion des EHPAD est complexe et la gouvernance des EHPAD est posée sans être tranchée : les départements ou l'Etat via les ARS.

Le reste à charge pour les résidents en EHPAD peut être élevé tant pour ces derniers que pour leurs proches avec éventuellement des reprises sur les successions. Le rapport Libault avait préconisé plusieurs pistes pour y remédier (une prestation en fonction des ressources et/ou la création d'un bouclier fiscal) qui n'ont pas été reprises.

c – Aider les aidants. La première mesure mise en place prochainement est la rémunération sous conditions du congé du proche aidant. Cette aide passe aussi par le développement de maisons de répit qui se proposent d'accueillir des personnes pour de courts séjours ; certains EHPAD le pratiquent également.

Brigitte Bourguignon, ministre déléguée en charge de l'autonomie, entend réunir prochainement tous les acteurs concernés notamment par la loi grand âge.

*Jacques FOURGEAUD*

## A vos agendas

### Stages de formation syndicale

**Le SNUEP-FSU prévoit, si les conditions le permettent, d'organiser comme chaque année plusieurs stages, ouverts à toutes et tous, syndiqués et non syndiqués, titulaires et contractuels**

#### **PLP : Quel déroulement de carrière ?**

Déroulement de carrière, promotions, rendez-vous carrière, les congés, comprendre son bulletin de salaire  
**le jeudi 26 novembre 2020 à Angers**

#### **Stagiaires « Mutation, formation, titularisation » date à définir en novembre à Nantes**

**Non titulaires de l'Education Nationale :**  
vos droits, vos perspectives, vos représentants  
**le jeudi 15 décembre 2020 à Angers**

#### **Droits et obligations du PLP le mardi 16 février à 2020 à Angers**

**Souffrance et difficultés au travail :**  
Elèves à besoin éducatif particulier, le numérique et ses dérives, les pressions hiérarchiques  
**en mars 2020 à Angers**

**Contractuel·le, stagiaire, titulaire, syndiqué·e ou non, vous avez droit à 12 jours de formation syndicale par an.** Les stages vous permettent d'être informé de vos droits afin de pouvoir vous défendre et agir collectivement contre des décisions autoritaires. Ils permettent aussi de rencontrer d'autres collègues, de partager des expériences vécues, de confronter des situations... C'est pourquoi il est important de participer à ces stages.

**Le chef d'établissement ne peut pas vous demander de récupérer vos heures. En participant à un stage, vous n'aurez aucun retrait de salaire.**

### CONGRES SNUEP-FSU

Le congrès national du SNUEP-FSU se déroulera du 22 mars au 26 mars 2021 à Dijon. Lors de ce congrès, l'orientation de notre syndicat pour le prochain mandat sera votée. Chaque section académique sera représentée par des délégué·es.

Le SNUEP-FSU Nantes organise son congrès académique du **21 au 22 janvier** au gîte de

Beaulieu/Layon. Tous les adhérents, à jour de cotisation, de l'académie peuvent y participer. Une possibilité d'hébergement est prévue. Une participation financière sera demandée à chaque participant. Les frais des déplacements seront, en partie, pris en charge. Nous voterons aussi la composition de la délégation qui participera au congrès national.

## Évolution du CAPPEI

La DGESCO envisage de modifier les conditions d'attribution du CAPPEI. La FSU intervient dans les groupes de travail pour faire prendre conscience à l'administration des réalités du terrain et ne pas vider de son sens cette formation.

- **Équivalence 2CASH-CAPPEI** : c'est une demande du SNUEP-FSU en 2017 mais non suivie d'effets. C'est une avancée pour les PLP détenteurs·trices du 2 CASH. Mais la contrepartie serait d'exclure ces collègues des 100 h de formation de droit via les modules d'initiatives nationales (MIN). Après demande de toutes les Organisations Syndicales (OS), l'arrêté devrait être modifié pour que les collègues concerné·es puissent en bénéficier. Cette équivalence permettra aux collègues concerné·es de continuer à bénéficier des indemnités pour exercice dans l'ASH.

**Il faut continuer de revendiquer que ces indemnités soient distinctes : une indemnité liée à la certification et une liée à l'exercice dans l'ASH !**

- **Fin de l'obligation du poste support pour départ en formation CAPPEI** : cette proposition de la DGESCO est un point positif pour les PLP au regard des freins actuels au départ en formation. En effet, les collègues doivent aujourd'hui être en poste dans une classe relevant de ces dispositifs : or c'est trop restrictif, notamment pour tous les collègues qui incluent et veulent le faire dans de bonnes conditions sans pour autant être dans l'ULIS. Cela pose aussi problème aux collègues contractuel·les en CDI qui n'ont pas la garantie au moment où ils postulent à la formation du type d'établissement où ils seront affectés à la rentrée suivante... Attente de la nouvelle écriture des textes pour confirmation.

- **Introduction de la VAE via la Validation des Acquis de l'Expérience d'un Enseignement Inclusif**

(VA2EI) : Si cela peut paraître positif pour les PLP en ASH depuis des années, cela entérine l'absence de formation à l'enseignement adapté, ce que demandent les PLP en poste dans l'ASH. Conditions (projet) : 5 ans d'enseignement minimum dont au moins 3 dans l'ASH. Pas de condition de formation à l'ASH. Un dossier de 9 pages où à aucun moment il n'est demandé de montrer sa connaissance du contexte législatif et historique de l'inclusion, de mener une réflexion, une recherche sur la pédagogie, l'adaptation scolaire... Cette introduction de VAE ouvre un processus de destruction de la formation spécialisée. Elle est attendue par les PLP de SEGPA et EREA mais le risque majeur est de donner la possibilité aux DASEN de supprimer la formation spécialisée, la seule expérience sur poste de l'ASH pouvant permettre d'obtenir le CAPPEI. Si peu de collègues du second degré partent en formation CAPPEI, dans le 1<sup>er</sup> degré c'est la règle. Cette VA2EI nie complètement l'utilité, l'intérêt de la formation et le travail que ça représente pour les collègues en formation ! Tout cela pour éviter de mettre les moyens en face de l'ambition affichée de l'école inclusive !

- **Maintien des 100 heures de formation de droit suite à l'obtention du CAPPEI** : Pour un souci économique, la DGESCO voulait supprimer ces 100 h de formation via les modules d'initiatives nationales (MIN) de droit. Volonté d'ouvrir les stages MIN à tous plus massivement pour l'école inclusive. Unanimité des OS : la DGESCO maintient le droit aux 100 h de formation en élargissant (demande FSU) à la détention du CAPPEI et non aux seuls qui ont fait la formation pour obtenir le CAPPEI. C'est une avancée pour les collègues qui auront l'équivalence 2CASH-CAPPEI ou obtiendront le CAPPEI par VA2EI.

### ASH : Indemnités

Les PLP enseignant en SEGPA ont droit à plusieurs indemnités, en plus de l'ISOE part fixe :

- **Indemnité enseignement adapté** : 1 765 € / an (147,08 € / mois) au prorata du nombre d'heures effectuées.
- **Indemnité fonctions particulières** : 864 € / an (70,35 € / mois) pour les titulaires du CAPPEI et qui assurent au moins un demi-service dans l'ASH. De manière transitoire, et encore cette année, les enseignants du second degré (sauf les contractuels en CDD) qui n'ont pas la certification ont encore droit à cette indemnité. Pour ces deux indemnités, le chef d'établissement renvoie un document au rectorat au début du 1<sup>er</sup> trimestre. Les indemnités de début d'année sont payées rétroactivement.
- **ISOE Professeur principal** : les PLP y ont désormais droit en ASH, mais elle n'a toujours pas été versée malgré l'engagement du ministère. Le SNUEP-FSU demande au DGRH d'être reçu en urgence sur ce point. Elle risque aussi de n'être versée qu'à un·e collègue par classe (et non par groupe d'atelier) car elle est indivisible.