

Les Pegc Le Collège



TRIMESTRIEL n° 81 décembre 2016

Sommaire

Edito	p 1
Corps PEGC	p 2
Educatif	p 3
PPCR-PEGC	p 4
Retraite-RAFP	p 5
FSU	p 6
Point de vue	p 7
Contacts	p 8
Encart central : fiches PPCR	

Ce bulletin a été réalisé par Elisabeth Rouet, Odile Marchal, Bruno Laulan, et René Maurin.

Fonction Publique, services publics : une conception à redynamiser et à développer

La FSU s'inquiète des propos qui sont tenus ici ou là sur la Fonction Publique (de la journée de carence au temps de travail des agents en passant par les coûts qui seraient excessifs pour la société...). Ces discours conduisent ouvertement à une remise en cause de l'efficacité même de la Fonction Publique et de la qualité des services rendus et sèment le doute sur l'engagement et le travail des agents. Ces propos donnent une vision totalement passéiste et poussiéreuse d'une Fonction Publique qui n'évoluerait pas, qui ne serait pas en phase avec son temps.

Tout cela cache mal des projets destructeurs pour la Fonction publique au bénéfice de services marchands qui, sans aucun doute, mettront à mal les solidarités et la cohésion sociale du pays.

Pourtant le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique qui comporte les statistiques complètes relatives à l'emploi et aux salaires des personnels de la Fonction Publique pour l'année 2014 est édifiant. Le rapport fait ainsi le portrait d'une Fonction Publique affaiblie par les politiques d'austérité successives, sans que les quelques mesures prises depuis 2012 n'aient sensiblement modifié la donne.

Sur les rémunérations, la politique du gel du point d'indice ayant eu un effet destructeur, la mise en œuvre du PPCR arrive trop tardivement. En euros constants, le salaire net moyen a augmenté seulement de 0,2 % en moyenne contre 0,6 % dans le secteur privé. De nombreux secteurs de la Fonction Publique voient une baisse de la rémunération moyenne de leurs agents.

Sur la question des non-titulaires, le rapport ne relève aucun retournement de tendance : leur part dans l'emploi public reste à un niveau particulièrement élevé malgré le dispositif « Sauvadet » que le gouvernement a refusé de remettre à plat. La FSU est toujours porteuse d'un plan de titularisation plus ambitieux.

Le nombre de fonctionnaires de moins de 30 ans est toujours en baisse. Les indicateurs sur les structures par âge des agents marquent ainsi un vieillissement de la Fonction Publique (des départs en retraite toujours plus tardifs et des entrées toujours plus tardives elles aussi).

Réforme des retraites, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, salaires, temps de travail, formation... les données de ce rapport sont donc riches d'enseignement et confirment à la FSU la nécessité de poursuivre ses interventions pour améliorer le fonctionnement de la Fonction Publique et la situation de ses agents.

Paris le 13 décembre 2016

LA FONCTION PUBLIQUE
EST VOTRE CHOIX.
VOUS DÉFENDRE
EST NOTRE COMBAT.

La F.S.U (Fédération Syndicale Unitaire) agit chaque jour
avec et pour les personnels de la fonction publique.

www.fsu.fr



Avec la **FSU**,
pour le Service Public !

Ce rapport est aussi un document utile pour déconstruire les idées fausses développées aujourd'hui contre les fonctionnaires et la Fonction Publique. La FSU en conseille une lecture attentive à tous les candidats à l'élection présidentielle et en particulier à ceux qui seraient tentés de dénigrer le travail des agents. Ils y apprendront par exemple que 36,7% des fonctionnaires travaillent le dimanche contre 25% des salariés dans le privé, 17,5% travaillent de nuit contre 15% dans le privé.

Rapport annuel sur l'état
de la fonction publique



Le rapport est accessible sur :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2016-version-projet>

Situation des PEGC en activité au 1er octobre 2016

Source EPP - Ministère de l'Education Nationale (ne figurent pas les collègues en disponibilité)

EVOLUTION de l'extinction des corps PEGC

Années	Classe Normale		Hors Classe		Classe Exceptionnelle		TOTAL
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
2007	118	1,10%	4468	41,51%	6178	57,40%	10764
2008	89	1,03%	2698	31,19%	5864	67,78%	8651
2009	54	0,78%	1615	23,22%	5286	76,00%	6955
2010	39	0,71%	893	16,20%	4572	86,10%	5504
2011	24	0,55%	484	11,18%	3820	88,26%	4328
2012	19	0,51%	293	7,98%	3356	91,49%	3668
2013	17	0,60%	177	6,20%	2659	93,20%	2853
2014	14	0,61%	85	3,69%	2206	95,70%	2305
2015	11	0,57%	61	3,15%	1862	96,28%	1934
2016	6	0,37%	49	3,07%	1543	96,56%	1598

**AGE MOYEN
DES PEGC
OCTOBRE 2016**

CN : 59 ans 8 mois
HC : 56 ans 2 mois
CE : 58 ans 11 mois

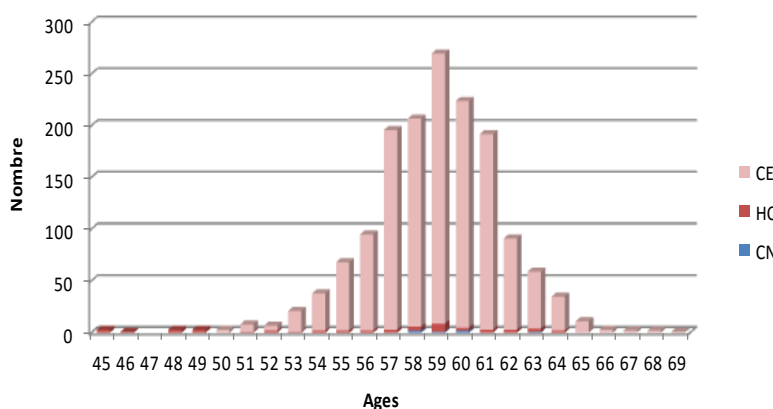
Tous grades confondus :
58 ans 10 mois

La mise en extinction des corps PEGC se traduit par une baisse des effectifs freinée depuis 2 ans par le recul de l'âge légal de départ en retraite. Ainsi, l'âge moyen des PEGC en activité, tous grades confondus, a augmenté d'un an entre 2014 et 2016.

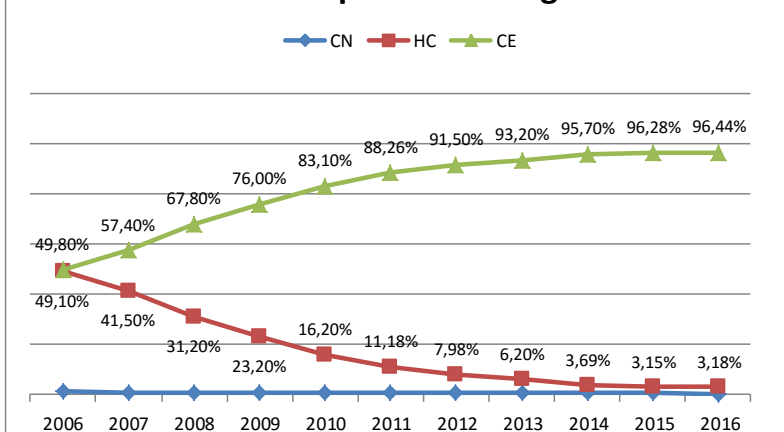
Aujourd'hui, il reste encore 6 PEGC classe normale répartis dans 6 académies et 49 PEGC hors classe répartis dans 20 académies (sur 32 académies). Cette situation due au maintien systématique d'avis défavorables et au refus de certains recteurs d'accorder cette promotion de grade n'est pas acceptable !

Pour le SNUipp, l'extinction de la classe normale et de la hors classe, doit être maintenant effective. Cette demande est l'une des revendications qu'il porte dans le cadre du PPCR (voir pages de l'encart central).

PEGC en activité (Octobre 2016)



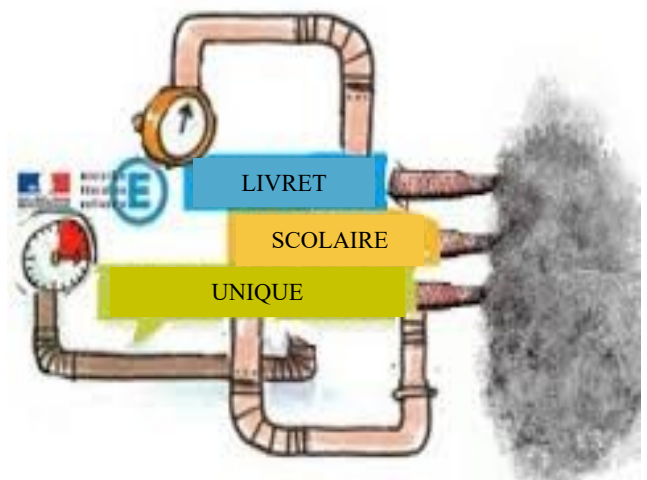
Evolution répartition des grades



		HC		CI Ex	
		Éche-lons	oct-16	Éche-lons	oct-16
CN	Éche-lons	1	1	NR	1
	oct-16	2	4	1	11
NR	1	3	2	2	70
6	1	4	15	3	487
7	2	5	7	4	818
11	2	6	20	5	101
TOTAL	6	TOTAL	49	TOTAL	1488

Réforme du collège

Après le débat de 2015 et les textes réglementaires de janvier 2016, l'évaluation des élèves est mise en tension directement sur le terrain avec l'arrivée de l'application informatique LSU (Livret scolaire unique)*. Dans le second degré, certains chefs d'établissement s'en emparent pour imposer aux équipes la suppression des notes chiffrées au profit de l'évaluation par compétences. Il s'agit là d'un contresens sur la nature du socle commun de connaissances, de compétences et de culture, qui n'est pas voué à être enseigné ni évalué en tant que tel. L'observatoire de la réforme du collège mis en place par les syndicats nationaux second degré de la FSU, montre que cette réforme a pour conséquence une masse de travail supplémentaire pour les enseignants et la division des équipes. Elle génère finalement plus de technocratie que de réflexion pédagogique. Au final, dominant chez les collègues grande lassitude et perte de confiance envers l'institution. L'évaluation au DNB pose question car des pans entiers de la culture en sont écartés, et on peut prédire d'éternelles discussions sans fin pour la validation du socle en fin d'année... Les



syndicats du second degré de la FSU mènent une action pour la prise en compte spécifique des arts plastiques, de l'éducation musicale, des langues vivantes 1 et 2 en contrôle continu et de l'EPS en CCF (contrôle en cours de formation).

**Le LSU se matérialise dans les bulletins par une interface nouvelle ou bien par de nouvelles rubriques dans l'interface habituelle.*

Refonte de la formation spécialisée : CAPPEI

Le Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Education Inclusive remplacera dès 2017 le CAPA-SH dans le 1^{er} degré et le 2 CA-SH dans le second. Deux Groupes de Travail ont déjà eu lieu les 3 et 4 octobre. Les textes sont prévus pour la fin d'année 2016.

La formation sera commune dans les 1^{er} et 2^d degrés, d'une durée de 300 heures plus 100 heures de stage. Cette formation ne sera plus par entrée des troubles (suppression des options, C, D E, F...) mais par dispositifs en conformité avec la loi de 2005 et la loi d'orientation de 2013 sur l'inclusion : les réponses ne sont pas les mêmes face aux handicaps ou aux grandes difficultés scolaires. Le SNUipp a cependant obtenu des avancées avec 3 modules de profession-

nalisation (Parcours RASSED/ULIS/UE, Parcours Pénitentiaire, Parcours EGPA).

Le certificat sera validé par une observation de séance de 45 min suivie d'un entretien de 45 min, puis par un entretien à partir d'un dossier de pratique professionnelle (45 mn) et enfin par la présentation d'une action témoignant de son rôle de personne ressource en matière d'éducation inclusive (30 min).

Si, ce certificat est une avancée pour le second degré (150 h de formation supplémentaires, postes fléchés après obtention du certificat), c'est une régression pour le premier degré, particulièrement sur l'abaissement de la durée de formation (pour mémoire : CAPSAIS = 750 h ; CAPA-SH = 400 h).

Pas de B2i en 2016-2017



Il sera remplacé par une Attestation des Compétences Numériques (décret prévu en juin 2017). L'année 2016 est une année blanche (pas d'évaluation numérique).

PEGC-PPCR

(Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations)

Un projet de décret englobant tous les corps enseignants a été transmis aux Organisations Syndicales le 3 novembre 2016.

Initialement prévu au vote du Comité Technique Ministériel d'octobre, il a été repoussé à celui du 7 décembre 2016.

Les inégalités de déroulements de carrières entre les corps PEGC et les corps certifiés, n'ont jamais été gommées, et ce malgré nos nombreuses interventions auprès des ministères. De ce fait le nombre de PEGC partant à la retraite avec l'indice terminal 783 de la CE a toujours été en proportion très minime, par rapport aux autres corps.

La mise en place du PPCR peut être l'occasion, pour les PEGC encore en activité, de les estomper.

L'aspect le plus positif réside en la diminution des durées d'échelons dans la Classe Exceptionnelle PEGC qui impactera 80 % des PEGC.

Mais les PEGC, enseignants de la catégorie A seront une fois de plus exclus de l'égalité de déroulement de carrières pour tous les enseignants de la catégorie A, prévue dans le protocole, pour plusieurs raisons.

- ♦ Tout d'abord, pour 12 % des PEGC, il n'y a aucune revalorisation indiciaire (PEGC n'ayant pas atteint l'éche-

lon 3 de la CE), alors que dans les autres corps, elle existe à tous les échelons.

- ♦ 2/3 des PEGC seront partis en retraite en 2020 et ne pourront donc pas partir en retraite avec l'indice 821. Les engagements des cabinets ministériels successifs d'éteindre la Classe Normale en 2004, et la Hors-Classe en 2009 n'ont jamais été tenus. Les modalités de changement de grade dans le protocole PPCR restent inchangées pour les PEGC, à savoir que certains collègues ne pourront accéder à un grade supérieur suite à des avis défavorables du Recteur, excluant de fait les quelques PEGC de la possibilité de déroulement de carrière sur au moins 2 grades.
- ♦ Les nouvelles grilles PEGC, enseignants de catégorie A, proposées bloquent les fins de carrières à l'indice 821 à partir du 1er janvier 2020, alors que les autres corps enseignants catégorie A peuvent poursuivre leur carrière sur un 3ème grade et ce dès le 1er septembre 2017 (voir tableau ci-dessous).

GRILLE DONT LES PEGC SONT EXCLUS

Classe Exceptionnelle (corps certifiés-PE- CPE-Psy)			
Echelon	Indice	Durée	
1	695	2	
2	735	2	
3	775	2,5	
4	830	3	
5	HEA 1	890	1
	HEA 2	925	1
	HEA 3	972	

Ce nouveau grade est accessible sous 2 formes :

- 20 % des promus seront des enseignants au dernier échelon de la Hors-Classe certifiés ou PE
- 80 % des promus seront des collègues au moins au 3ème échelon de la Hors-Classe (indice 611), ayant occupé des fonctions particulières pendant 8 ans (enseignement en éducation prioritaire, filière post-bac..)

A partir de 2023, 10 % de chaque corps sera à cette CE.

Le principe de la conversion d'une part des indemnités en points d'indice

Ce qui change

Un mécanisme va intégrer au traitement indiciaire une partie des indemnités à hauteur de 9 points d'indice brut (6 points pour les instituteurs).

Ce mécanisme n'impacte pas le traitement réel net mensuel. En revanche, le calcul de la pension à compter du 1er janvier 2017 prendra en compte ces points d'indice supplémentaires.

Le transfert :

Les nouvelles grilles intègrent une partie de conversion de l'indemnitaire :

- 4 points au 1er janvier 2017 ;
- 5 points au 1er janvier 2018.

Cela correspond au tiers environ de l'ISOE.

Le mécanisme :

Le montant des indemnités perçues sera inchangé. A terme, 9 points d'indice seront ajoutés au traitement brut indiciaire pour chaque échelon, soit 42,12€ brut (34,03€ nets) mensuels et cela fera l'objet d'une écriture sur la fiche de paie. Un abattement forfaitaire de 32,42€ nets mensuels sera prélevé.

Afin de tendre vers la meilleure équité possible, la FSU a déposé au CTM du 07/12/16 un amendement proposant que, pour les PEGC, l'ensemble des revalorisations prévues se déroulent au 01/09/2017 (à savoir, la grille cible 2020 de l'encart).

Cet amendement n'a pas été adopté au CTM. Le SNUipp-FSU poursuivra donc ses actions en revendiquant :

- ➡ une clause de sauvegarde afin que soit respecté l'engagement gouvernemental selon lequel tout fonctionnaire puisse parcourir une carrière normale sur 2 grades,
- ➡ la création d'un 4ème grade pour les PEGC, équivalent à la Classe Exceptionnelle des certifiés.

Revalorisation des pensions

Les retraité(e)s sont particulièrement fragilisé(e)s par les économies prévues par le gouvernement. La journée de mobilisation du 29 septembre, à l'initiative du groupe des 9 organisations de retraité(e)s, a permis de rassembler des milliers de retraité(e)s sur plus d'une centaine d'initiatives dans les départements, afin d'exiger une véritable revalorisation des pensions. Elles revendiquent entre autre que l'indexation des pensions se fasse sur l'évolution du salaire moyen. Les journées d'automne organisées par le FSU et le colloque



intersyndical national le 13 janvier permettront de relayer les attentes des retraités et de débattre sur leur place dans la société.

CASA

La Loi de finances de la Sécurité sociale de 2013 a créé la CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie). Celle-ci, au taux de 0,3%, concerne les retraités payant l'impôt sur le revenu. Elle alimente la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Mais depuis sa création, les sommes collectées, près d'un milliard, ont été affectées à un autre usage dont le Fond de solidarité vieillesse. Ce choix serait « très utile pour l'équilibre des comptes sociaux ».

Le gouvernement prévoit dans la Loi de finances de la sécurité sociale de 2017 de réitérer la même opération. Dans ce cas, les personnes en perte d'autonomie feront les frais de cette décision alors même que le maintien à domicile se développe, ce qui nécessite un investissement conséquent pour qu'il se déroule dans de bonnes conditions.

La FSU rappelle son opposition à ce prélèvement concernant uniquement les retraités, en contradiction avec les choix fondateurs du Conseil national de la Résistance instituant une « solidarité intergénérationnelle ». Elle demande au gouvernement que le financement de ces besoins se fasse sur les bases de cette solidarité, afin de permettre à chacune et chacun de vivre en toute autonomie dignement et dans de bonnes conditions.

RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique)

La RAFP a été mise en place en 2005 pour intégrer un montant maximum de 20 % des éléments de rémunération non pris en compte dans le calcul de la pension des agents : HS, primes et indemnités. Les remboursements de frais en sont exclus.

5 % de ces éléments sont cotisés par le salarié et 5 % par l'employeur.

Ces cotisations sont converties en points. Le protocole PPCR n'incluant qu'une partie des primes, la RAFP reste maintenue.

Votre compte est consultable sur www.rafp.fr.

RAFP versée :

Elle n'est versée qu'à la date d'ouverture des droits à la retraite selon l'année de naissance.

Si le total des points est inférieur à 5 125, l'agent touche un capital brut, calculé ainsi :

Capital brut = Nbre points × coef de majoration × valeur de service du point (1) × coef conversion en capital.

(1) définie chaque année et consultable sur Internet

En 2016, il est de 0,04474 €

Si le total des points est supérieur à 5 125 points, l'agent touche une rente annuelle brute calculée ainsi :

Rente brute = Nbre points × coefficient linéaire de majoration (2) × valeur de service du point

(2) calculé en tenant compte du nombre d'années et de mois.

Le premier versement correspond aux droits acquis l'année précédant la liquidation. Une régularisation intervient au second trimestre de l'année suivante.

Exemple :

RAFP d'un enseignant partant en retraite le 01/12/2016 à 62 ans et 6 mois*

Age de liquidation	Coefficient de majoration	Coefficient de conversion en capital
62	1	24,62
63	1,04	23,92
64	1,08	23,22
65	1,12	22,51

Avec 4 000 points, le capital brut sera de :

$$4\,000 \times 1 \times 0,04474 \times 24,62 = 4\,405 \text{ €}$$

Avec 5 500 points, le coefficient linéaire de majoration sera de :

$$1 + (1,08 - 1,04 \times 6/12^*) = 1,02$$

* il a fait 6 mois après ses 62 ans

$$\text{Rente annuelle brute} : 5\,500 \times 1,02 \times 0,04474 = 250,99 \text{ €}$$

Pour la FSU, ce fond de pension devrait être supprimé et remplacé par une prise en compte de toutes les indemnités dans la pension publique.

Statut de la Fonction publique : bon anniversaire !



Le statut général de la Fonction publique a été instauré au sortir de la seconde guerre mondiale. Il est un héritage des valeurs et du programme du Conseil National de la Résistance.

La loi du 19 octobre 1946 a tracé une conception française de la Fonction publique, républicaine et démocratique.

Pourtant, elle est souvent l'objet de dénigrements, comme aujourd'hui avec les primaires de la droite où nous assistons à une remise en cause en règle de la Fonction publique.

Mais en dépit des attaques successives, la Fonction publique n'a cessé d'évoluer et de jouer son rôle : loi de 1946, ordonnance du 4 février 1959, lois de 1983/84 pour la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Territoriale et de 1986 pour la Fonction Publique Hospitalière, qui instituent une nouvelle architecture statutaire et étendent aux trois versants de la Fonction publique les trois principes essentiels : égalité, indépendance, responsabilité, loi de déontologie aujourd'hui...

C'est une des grandes forces de la Fonction publique que de s'adapter aux évolutions et besoins de la société sans jamais renoncer aux principes démocratiques qui la fondent.

Aujourd'hui, la Fonction publique c'est plus de cinq millions d'agents dans l'hospitalière, la territoriale et l'Etat, sur l'ensemble du territoire.

Point noir au tableau : plus de 900 000 personnes ne sont pas des agents titulaires. La FSU a rappelé le 13 octobre dernier, lors d'un rassemblement contre la précarité dans la Fonction publique, que les emplois permanents doivent être occupés

par des agents titulaires. Le dispositif de la loi Sauvadet est insuffisant pour résoudre cette crise. C'est pourquoi la FSU interpelle à nouveau le gouvernement pour lui demander l'ouverture de discussions pour un plan de titularisation.

Mais fêter un anniversaire, c'est regarder le passé pour imaginer l'avenir.

Et pour la FSU, la Fonction publique de carrière, fixant les droits et obligations des fonctionnaires, a de l'avenir !

C'est le meilleur outil pour garantir l'accès aux droits et répondre aux besoins fondamentaux du pays et de sa population et aux défis de demain.

Il ne s'agit ni plus ni moins que d'assurer l'intérêt général et de contribuer à la cohésion sociale. Dans un contexte de crise et d'instabilité, c'est un enjeu majeur.

La FSU reste donc convaincue que la Fonction publique est bien un investissement et non une charge.

Dans un récent courrier adressé à toutes et tous les agents de la Fonction publique, la FSU a réaffirmé que c'est « grâce au travail et à l'engagement quotidiens de chacun et chacune des plus de cinq millions d'agent-es de la Fonction publique » que « l'accès aux droits élémentaires était effectif pour toutes et tous les citoyen-es sur l'ensemble du territoire. Et que de cet engagement les agent-es pouvaient être fièr-es ». Bon anniversaire à notre Fonction publique, bien ancrée dans le XXIème siècle, n'en déplaise à ses détracteurs !



Bernadette GROISON
Secrétaire générale de la FSU

Les propositions de réductions de postes sont irresponsables !

François Fillon propose 500 000 suppressions de postes de fonctionnaires. La probabilité augmente d'une reprise massive des réductions de postes d'enseignants. Comment prenez-vous cette réalité politique ?

C'est la question posée à Bernadette Groison dans « La lettre de l'éducation » du 28 novembre 2016.

« C'est désolant et cela suscite de la colère et de l'incompréhension. Nous savons très bien ce que produisent des réductions de postes. Nous avons vu, avec 80 000 suppressions sous le quinquennat de N. Sarkozy, à quel point c'est destructeur pour l'éducation nationale.

Nous voyons aussi, avec ce quinquennat, qu'il n'est ni simple, ni rapide de rattraper ce qui a été défait. Et donc, si l'on repart dans l'autre sens, cela remet en cause toute une série de réformes qui, pour nous, sont importantes, comme le rétablissement de la formation initiale. Cela rend quasi impossible toute formation continue, tout abaissement

L'éducation est un investissement pas une charge

des effectifs dans les classes, tout travail en petits groupes. Cela compromet le « plus de maîtres que de classes » dans le premier degré. C'est la dégradation assurée des conditions de scolarisation des élèves et l'aggravation des tensions pour les personnels. Tout cela au moment où nous avons tant de défis à relever !

Comment peut-on ne pas comprendre que l'éducation est un investissement et que cela passe par des moyens humains ? Si l'on croit nécessaire de faire réussir tous les jeunes et d'élever le niveau de qualification, ces propositions sont irresponsables. »

Intervention de

Numérique : de l'individualisme au partage



Michel Briand

Directeur de la formation d'ingénieur à Telecom Bretagne, membre du Conseil national du Numérique de 2013 à 2016 - animateur du magazine Innovation-pédagogique - élu en charge d'internet et du multimédia à Brest (1995-2014) et acteur des réseaux coopératifs

Que faut-il entendre au juste sous le terme "numérique" ? Numérisation, digitalisation, "plateformisation", dématérialisation, mise en réseau : difficile de ne pas se perdre dans ce vocabulaire...

Outre les enjeux éthiques et politiques, l'impact sur les citoyens est incontournable et crée des modifications de nos comportements et de notre perception du monde par les nouveaux outils.

Dans ce cadre, lors d'un stage FSU Bretagne, Michel

BRIAND a présenté les possibilités nouvelles offertes en termes de démarches contributives encourageant l'implication des personnes et l'innovation sociale par la mise en réseau des acteur-trice-s et ce dans le but de réduire les inégalités, favoriser l'inclusion sociale et développer les usages.

Michel Briand a été à l'initiative, dès 1996 sur la ville de Brest de la mise en place de « Communs » (à l'identique des jardins), de « Co-Working », avec le cahier des charges suivant :

Premier pas vers une gouvernance contributive



Faire avec : dès 1996, des points d'accès publics à Internet sur la base du volontariat (avec accompagnement technique) se sont mis en place dans différents accueils publics (bibliothèques, mairie, centres sociaux, maisons de retraite...)

Etre en attention : l'innovation prenant de plus en plus de place, un appel à projet permet de retenir tous ceux relevant de certains axes précis (citoyenneté, aide, accompagnement...). Sont ainsi nés des Webradio, des constructions de biens communs (photothèque collaborative), une intervention d'élèves de Classes Relais pour accompagner les personnes âgées dans l'acquisition du numérique (avec un impact fort sur l'estime de soi) ...

Donner à voir : tous les projets sont diffusés sur le site collaboratif ac-brest avec contribution possible de tous.

Outils- Coopérer : une banque de logiciels libres est mis en ligne et des ateliers de prise en main sont proposés.

Mettre en commun : sur ce modèle sont nés Wikipédia, Sesamath, GéoBretagne (carte collaborative qui remplace IGN)...

Pour Michel Briand, les participants à ces communs (2 000 personnes à ce jour à Brest), s'ils étaient ramenés proportionnellement au niveau de la France (un million de personnes), entraineraient une évolution éthique, politique, sociale et économique.

Cela nécessite bien sûr de l'adhésion, de la volonté, du temps... L'objectif est réaliste si chacun fait un bout de chemin, à son niveau, avec ses moyens.

Sur une autre dimension, cette boucle des **faire avec, être en attention, donner à voir, outiller, coopérer, mettre en commun**, ne serait-elle pas à instaurer au sein des entreprises, de nos ministères ? Ne serions-nous pas plus riches des expériences de chacun, moins seuls face aux difficultés et ne gagnerions-nous pas en fin de compte ce temps qui nous manque tant ?

(Contacts

au siège national

Secteur national PEGC- collège :

Elisabeth Rouet, Odile Marchal,
Bruno Laulan, René Maurin.

dans votre académie

Aix - Marseille

Roland Conti, SNUipp
478 bd Winston Churchill
13300 Salon de Provence
Tél : 04.90.56.94.08
roland.conti@orange.fr

Amiens

SNUipp
11, rue du Morvan
BP 80831 60008 Beauvais Cedex
Tél : 03.44.05.02.20

Besançon

SNUipp
4b rue Léonard de Vinci
25000 BESANÇON
Tél : 03.81.81.20.84

Bordeaux

Bruno Laulan,
1, rue Chadenat
33240 Saint Genès de Fronsac
Tél : 05.57.84.75.46
bruno.laulan@laposte.net

Caen

SNUipp
206, rue St Jean
BP 53025 - 14017 Caen cedex 2
Tél : 02.31.72.29.25

Clermont-Ferrand

Roland Lebeau SNUipp 63
Maison du peuple
29, rue Gabriel Péri
63000 Clermont Ferrand
Tél : 04.73.31.43.72

Corse

Jean-Marie Bosredon, SNUipp
4, place Vincetti
20200 Bastia
Tél : 04.95.31.33.31
j.bosredon@laposte.net

Créteil

Marc Brulé, Danielle Blin
SNUipp Bourse du travail
1, place de la libération

• Adresse : 128 boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS

• téléphone : 01.40.79.50.75

• e-mail : college@snuipp.fr

93016 Bobigny
Tél MB : 06.10.07.05.17
Tél DB : 06.78.67.17.70
brulema@free.fr
dmlin0007v@noos.fr

Dijon

SNUipp
45, Rue Parmentier
21000 Dijon
Tél : 03.80.73.57.17

Grenoble

SNUipp
Maison des syndicats
17, rue Bizet 26000 Valence
Tél : 04.75.56.77.77

Lille

Philippe Rudant, SNUipp-FSU
Nouvelle Bourse du Travail
276 Boulevard de l'Usine
59800 Lille
Tél : 03.20.51.29.80
philrudant@hotmail.com

Limoges

SNUipp
542 Maison des associations
Quartier de Braconne
23000 Guéret
Tél : 05.55.41.04.81

Lyon

SNUipp
12, rue de la Tourette
69001 Lyon
Tél : 04.78.27.41.50

Montpellier

SNUipp
Nouvelle maison des syndicats
474, Allée Henri II de montmore
34000 Montpellier
Tél : 04.67.15.00.15

Nancy - Metz

Elisabeth Rouet, SNUipp
3, rue Gambetta - 57000 Metz
Tél : 06 80 63 36 30
e.rouet@orange.fr

Nantes

Patrice Macé
Lieu dit Le Bas Fay
49410 Le Mesnil en vallée
Tél : 02.41.78.91.96
mace.pouron@sfr.fr

Nice

Gisèle Psaute
15, rue des Doriers
06480 La Colle sur Loup
Tél : 04.93.32.74.08
gisele@psaute.com

Orléans - Tours

SNUipp
BP 836
5, rue A. Gerbault
41008 Blois cedex
Tél : 02.54.42.28.30

Paris

SNUipp,
40 rue de Tourville
75020 Paris
Tél : 01.44.62.70.01

Poitiers

SNUipp
8, Rue Joseph Cugnot
79000 Niort
Tél : 05.49.73.12.52

Reims

Dominique Royer,
8, rue Gérard de Nerval
51100 Reims
Tél : 03.26.50.29.29
dominique-royer@orange.fr

Rennes

Odile Marchal, SNUipp
2, rue général Dubail
56100 LORIENT
Tél : 02.97.21.03.41
marieodile.marchal@neuf.fr

La Réunion

SNUipp
4 ter, rue Cure BP 279
97494 Ste Clotilde cedex
Tél : 02.62.28.99.40

Rouen

SNUipp
6 bis, rue de Pannette
27018 Evreux cedex
Tél : 02.32.33.58.51

Strasbourg

SNUipp
10, rue de Lausanne
67000 Strasbourg
Tél : 03.90.22.13.15

Toulouse

SNUipp
52, rue Jacques Babinet
31100 Toulouse
Tél : 05.61.43.60.62
chrisbonnays@yahoo.fr

Versailles

SNUipp
Maison des syndicats
26, rue F. Combes
95014 Cergy cedex
Tél : 01.46.32.39.03

Nouvelle Calédonie

SNUipp, BP 9555
98807 Nouméa
Tél : 006.87.28.59.15

Guadeloupe

SNUipp
BP 91
97005 Pointe à Pitre
Tél : 05.90.21.66.40

Martinique

SNUipp
Cité Bon Air Bt B
97200 Fort de France
Tel. : 05.96.63.75.07

Guyane

SNUipp
Le Mont Lucas
Bt G n° C37
97300 Cayenne
Tél : 05.94.30.89.84

Etranger

Bruno Laulan, SNUipp
128, bd Auguste Blanqui
75013 Paris
Tél : 01.40.79.50.75

3 POSSIBILITES pour se syndiquer :

- contacter son SA
- adresser le talon complété
- en ligne :

https://adherer.snuipp.fr/**

** correspond au n° de
votre département

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 :

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

Les Pegc . Le Collège

SNUipp/FSU 128, Boulevard Blanqui 75013 Paris - Téléphone : 01 40 79 50 75

Courriel : college@snuipp.fr - Dir. de publication : René Maurin - Imprimerie

Rivaton - Villepinte - 93420 - N° CPPAP 0318 S 05219 - N° ISSN 1290-0672 - prix du n° : 1 €



Grilles indiciaires PEGC A dater du 01/01/2017

Grilles cibles 01/01/2020		
Classe Exceptionnelle		
Ech.	IM	Durée
6	821	
5	806	3
4	763	2,5
3	715	2,5
2	673	2,5
1	621	1
Hors Classe		
Ech.	IM	Durée
6	667	
5	621	3
4	548	3
3	519	3
2	490	3
1	466	2
Classe Normale		
Ech.	IM	Durée
11	549	
10	520	3,5
9	491	3,5
8	467	3,5
7	443	3
6	424	3
5	403	3
4	385	2,5
3	368	1,5
2	348	1,5
1	330	1

Grilles 01/01/2019		
Revalo indiciaire		
Gain IM	IM	
8	806	
7	763	
5	715	
0	673	
0	621	
Hors Classe		
Gain IM	IM	
0	667	
0	621	
0	548	
0	519	
0	490	
0	466	
Classe Normale		
Gain IM	IM	
0	549	
0	520	
0	491	
0	467	
0	443	
0	424	
0	403	
0	385	
0	368	
0	348	
0	330	

Grilles 01/01/2018		
IM		
798		
756		
710		
673		
621		
+5 points conversion primes/points		
IM		
667		
621		
548		
519		
490		
466		
IM		
549		
520		
491		
467		
443		
424		
403		
385		
368		
348		
330		

Grilles 01/09/2017		
La grille indiciaire reste celle du 01/01/2017. Mais, pour l'avancement d'échelon, il faut prendre les durées de la grille cible 2020		

Grilles 01/01/2017		
+6 points revalo indiciaire		
Gain IM	IM	
10	793	
10	751	
10	705	
4	668	
4	616	
+4 points conversion primes/points		
Gain IM	IM	
4	662	
4	616	
4	543	
4	514	
4	485	
4	461	
Gain IM	IM	
4	544	
4	515	
4	486	
4	462	
4	438	
4	419	
4	398	
4	380	
4	363	
4	343	
4	325	

Grilles 2016		
Classe Exceptionnelle		
Ech.	IM	Durée
5	783	
4	741	4
3	695	4
2	664	3,5
1	612	2
Hors Classe		
Ech.	IM	Durée
6	658	
5	612	3
4	539	3
3	510	3
2	481	3
1	457	2
Classe Normale		
Ech.	IM	Durée
11	540	
10	511	
9	482	
8	458	
7	434	
6	415	
5	394	
4	376	
3	359	
2	339	
1	321	

Gd Choix / Choix / Anc.

Calendrier PPCR

1^{er} janvier 2017 : première étape de revalorisation des grilles, de 4 à 10 points d'indice selon l'échelon, dont 4 points pour la conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire.

1^{er} septembre 2017 : mise en place des nouvelles grilles avec de nouvelles durées d'échelon.

Le reclassement se fait à l'échelon identique.

Ex : une PEGC au 3^{ème} échelon de la CE (indice 705) avec 1,5 an d'ancienneté sera reclassée au 3^{ème} échelon de la nouvelle grille au 1/9/2017 et conservera cette ancienneté. Elle accèdera donc au 4^{ème} échelon 1 an plus tard (indice 756) au 01/09/2018 puisque la durée dans l'échelon est de 2,5 ans. Elle gagne par conséquent 1 an et 6 mois par rapport à l'ancienne grille.

Les collègues qui auront au 1^{er} septembre 2017 une ancienneté d'échelon supérieure à la durée de l'échelon de reclassement seront eux reclassés à l'échelon supérieur, sans conservation de l'ancienneté d'échelon.

Exemple : un PEGC au 4^{ème} échelon de la CE (indice 751) avec 3 ans et 6 mois d'ancienneté sera reclassé au 5^{ème} échelon (indice 793). En effet, son ancienneté d'échelon dépasse la durée du 4^{ème} échelon dans la nouvelle grille qui est de 2,5ans. Toutefois, il sera reclassé sans ancienneté mais il gagne 6 mois par rapport à l'ancienne grille.

1^{er} janvier 2018 : Seconde conversion d'une part de l'indemnitaire en indiciaire, sous la forme de 5 points d'indice.

1^{er} janvier 2019 : dernière revalorisation des grilles, de 0 à 8 points d'indice selon l'échelon.

1^{er} janvier 2020 : création d'un 6^e échelon dans la grille de la Classe Exceptionnelle PEGC (indice sommital 821).

**PLUS FORT
ENSEMBLE !**

