

CE QUI CHANGE A LA RENTREE 2021

EPS	<p>Alors que les programmes restent inchangés, le Ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse et du sport s'engage à ce que tous les élèves bénéficient de « 30 min d'activités physiques quotidiennes ». Le flou est entretenu sur la place de ces 30 min : temps scolaire, hors temps scolaire, récréation...</p> <p>Une circulaire publiée le 1^{er} juillet fait des propositions sur l'EPS et la pratique des activités physiques mais ne donne pas plus d'éléments sur la mise en œuvre de l'aisance aquatique pour les maternelles et le Savoir Rouler A Vélo (SRAV) pour les élémentaires.</p> <p><i>Le SNUipp-FSU déplore cette communication qui ne remplacera en rien la formation initiale et continue que nécessite l'enseignement de l'EPS et ne règlera pas les problèmes d'accès aux infrastructures sportives.</i></p>
Prime d'attractivité	<p>Une prime d'attractivité est instaurée en mai 2021 pour les agents PE, Psy-EN, titulaires ou contractuels, pour les échelons 1 à 7 du grade de classe normale. Elle est dégressive suivant l'échelon. Elle est versée mensuellement sous le titre "prime grenelle". Son montant brut est de 116,67 € pour l'échelon 2 et diminue jusqu'à 41,67 € pour l'échelon 7 de la classe normale.</p> <p>Cette prime ne concerne que 31% des enseignant-es. Elle sera revalorisée au 1er janvier 2022 suite au groupe de travail du "Grenelle".</p> <p><i>Le compte n'y est pas. Le ministère continue de creuser d'un côté le fossé avec l'entrée dans le métier et de lisser un peu plus les carrières de l'autre. Sans aucune revalorisation de la valeur du point d'indice, cette faible progression salariale en début de carrière serait "grignotée" au fil du temps.</i></p>
Direction	<p>Alors que les directrices et directeurs d'école continuent d'être fortement sollicité-es, avec une charge de travail qui n'a cessé de croître pendant la crise, le ministre et le Parlement souhaitent leur confier plus de responsabilités via une « <i>autorité fonctionnelle</i> ». C'est aux antipodes des besoins qu'ils et elles ont exprimé pour leur permettre d'exercer leur fonction.</p> <p>Augmentation des décharges de direction pour seulement 30% des écoles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ecoles 1 classe : passe de 4j /an à 6j /an ● Ecoles 2-3 classes : passe de 10j /an à 12j /an ● Ecoles 9 classes élém + prim : passe de 1/3 /semaine à 1/2 /semaine ● Ecoles 13 classes élém + prim : passe de 1/2 /semaine à 3/4 /semaine <p>Pérennisation de l'indemnité exceptionnelle de 450€ allouée à la rentrée 2020. Elle sera versée mensuellement soit 37,50 € bruts / mois.</p> <p>Le calendrier annuel des tâches de direction, avec identification de périodes blanches, promis en 2020 doit, cette fois, être diffusé aux écoles.</p> <p>La durée des contrats des volontaires en service civique, orientés vers l'aide administrative par le ministère, passe de 9 mois à 10 mois.</p> <p><i>Ces premières mesures sont insuffisantes. Et pour l'avenir, le chantier du "Grenelle" met en avant l'autorité fonctionnelle, petit détour vers l'autorité hiérarchique, en voulant instaurer un emploi spécifique dans les écoles totalement déchargées.</i></p>

<p>Maternelle</p>	<p>Une nouvelle version du programme maternelle entre en vigueur. Elle propose des aménagements du programme 2015 dont l'architecture et les grands principes sont préservés. Seuls le préambule et les domaines du langage et du nombre ont été amendés. De nouveaux paragraphes apparaissent : vocabulaire, syntaxe, résolution de problèmes. Les attendus de fin de cycle sont plus nombreux, mais la plupart n'obligent pas à ré-orienter les enseignements programmés. La version disponible sur eduscol fait apparaître toutes les modifications par rapport au texte de 2015.</p> <p><i>Le SNUipp-FSU a pesé pour que le programme 2021 conserve les orientations de 2015. Principe d'éducabilité de toutes et tous, évaluation positive, prise en compte des différences de rythme et développement, progressivité au sein du cycle, part limitée de la phonologie, place du jeu, de la littérature jeunesse, de l'écriture inventée... sont préservés. Des anticipations de certains attendus du cycle 2 (notamment en phonologie) restent cependant problématiques.</i></p>
<p>Education prioritaire</p>	<p>Le bilan de la carte de l'éducation prioritaire n'a pas été effectué par le MEN en 2019 comme cela aurait dû être fait. Par contre les Contrats Locaux d'Accompagnements seront mis en place à la rentrée 2021 dans trois académies pilotes.</p> <p><i>L'éducation prioritaire a besoin d'une politique durable et fiable : le SNUipp-FSU ne se satisfera pas d'un saupoudrage de moyens attribués aux écoles de façon opaque grâce à des critères locaux. De plus, la contractualisation des écoles initiée par l'apparition des CLA n'est pas en cohérence avec la réussite de tous.</i></p> <p><i>Il y a une nécessité de partir des besoins pour une véritable relance de l'EP fondée sur des critères économiques et sociaux transparents, concertés et incluant les écoles orphelines.</i></p>
<p>Indemnité REP+</p>	<p>Le décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 est modifié pour intégrer :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Une part fixe : le montant annuel de la part fixe est revalorisé de 400€ net (468€ brut) pour tous-tes les personnels déjà éligibles, la portant à 5114€ brut par an. ● Une part modulable : le ministère souhaite ainsi « reconnaître l'engagement professionnel collectif des équipes en établissements et en écoles ainsi que l'engagement professionnel individuel des inspecteurs de l'éducation nationale chargés du pilotage d'au moins un réseau d'éducation prioritaire renforcé. » Cette part s'établit à un montant de 200€ net (234€ brut), 360€ net (421€ brut) ou 600€ net (702€ brut). ● <p>Cette part modulable sera versée « sur la base des objectifs à atteindre ». L'évaluation sera réalisée par école ou établissement pour tous-tes les personnels déjà éligibles « afin d'assurer l'attribution d'un même montant pour l'ensemble des agents d'un même établissement ou d'une même école ».</p> <p>Pour l'année 2021/2022, l'observation est raccourcie entre le 01/07/2021 et le 01/01/2022 pour être versée en février 2022.</p> <p><i>Cette mise en concurrence des écoles génère l'incompréhension des personnels et nuit au travail d'équipe.</i></p>

Avancement	<p><u>Hors classe</u> : le ratio de personnels pouvant accéder à la hors classe évolue à la rentrée 2021 et passe 17% à 18% des enseignant-es arrivé-es au moins à la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon.</p> <p><u>Classe exceptionnelle</u> : un décret autorise de façon temporaire (2021, 2022 et 2023) l'accès à la classe exceptionnelle les enseignant-es du 1^{er} degré et psyEN au 6^{ème} et 7^{ème} échelons de la hors classe au titre du 2nd vivier.</p> <p><i>Cette augmentation du nombre de promotions à la hors classe et la modification du vivier de la classe exceptionnelle sont des mesures indispensables mais qui ne règlent pas le nécessaire accès de tous les PE à l'indice terminal du corps en fin de carrière.</i></p>
AESH	<p>Tous-tes les AESH sont intégré-es à un PIAL dont la généralisation est effective dans l'ensemble des départements.</p> <p>A compter du 1^{er} septembre, les AESH bénéficient d'une nouvelle grille indiciaire comprenant 11 niveaux, de l'indice 335 à l'indice 435. La progression devient automatique tous les 3 ans.</p> <p><i>Cette première avancée reste en-deçà des exigences comme la création d'un corps spécifique, le basculement des contrats gérés par les EPLE vers les DSDEN sur le budget de l'Etat, le versement de l'indemnité REP/REP+ et surtout une revalorisation au niveau d'une grille de fonctionnaire de catégorie B.</i></p>
Formateurs	<p>Le ministère a procédé à la modification du CAFIPEMF, certification pour accéder aux fonctions de Conseiller pédagogique ou Professeur des écoles maîtres formateurs.</p> <p><i>Cette modification, réduisant à une année la préparation du CAFIPEMF, se traduit par un resserrement des épreuves sur les mathématiques et le français, un abandon du mémoire qui manifeste une mise à distance du rapport à la recherche, la primauté donnée à une individualisation de la mission d'accompagnement et une spécialisation différée à trois ans après l'obtention de la certification.</i></p>
Congé paternité	<p>Pour toutes les naissances prévues ou effectives à compter du 1er juillet 2021, il est porté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 jours calendaires pour une naissance unique - 32 jours calendaires pour une naissance multiple <p>Ce congé se décompose de deux parties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 jours calendaires consécutifs et incompressibles de ce congé font immédiatement suite au congé de naissance ; - 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, cette deuxième partie de congé pourra être prise en deux parties dont les durées ne pourront être inférieures à 5 jours.
Capital décès	<p>Les ayants droits d'un fonctionnaire titulaire ou contractuel décédé en activité perçoivent une prestation sous conditions, appelée capital décès.</p> <p>Le montant de ce capital est déterminé par la rémunération de l'agent avant son décès.</p> <p>Les ascendants ou descendants ne doivent pas être assujettis à l'impôt sur le revenu. En faire la demande à l'administration du fonctionnaire décédé dans les 2 ans suivant le décès. Si la personne décédée en 2021 est fonctionnaire titulaire, le montant correspond à la rémunération brute annuelle de l'année précédente, indemnités accessoires comprises. Si le fonctionnaire est contractuel, le montant correspond au gain des 12 derniers mois précédant le décès.</p>