

<p>Protocole sanitaire</p>	<p>Les écoles de la métropole font la rentrée scolaire avec un protocole de niveau 2. Le cadre sanitaire repose sur 4 scénarii selon le degré de circulation du virus. Quel que soit le scénario, l'accueil des élèves est à temps plein, la classe est fermée pour 7 jours dès le premier cas Covid et les apprentissages se poursuivent à distance. Le port du masque en intérieur est obligatoire pour tous les personnels ainsi que l'aération des salles sans capteur de CO2 ni purificateur d'air.</p> <p>Il est obligatoire en intérieur pour les élèves d'élémentaire à partir du niveau 2 et en extérieur à partir du niveau 3 pour les personnels et élèves d'élémentaire. Le brassage, la pratique de l'EPS et le fonctionnement de la cantine évoluent selon les niveaux.</p> <p><i>Pour beaucoup de médecins, le niveau 2 du protocole n'est pas adapté à la gravité de la situation sanitaire. Face à la circulation accrue du variant Delta, d'autres mesures s'imposent, particulièrement à l'école où les élèves ne sont pas vaccinés : campagne massive de dépistage des élèves, recrutement de PE pour assurer les remplacements et allègement des effectifs dans toutes les classes.</i></p>
<p>EPS</p> 	<p>«30 min d'activités physiques quotidiennes », c'est ce que devront pratiquer chaque jour, tous les élèves, pour lutter contre les conséquences de la pandémie. Le ministère ne précise pas sur quel temps auront lieu ces activités et entretient la confusion entre enseignement de l'EPS, sport et activité physique.</p> <p>Une circulaire publiée le 1er 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>Cette communication ne remplace en rien la formation initiale et continue que nécessite l'enseignement de l'EPS et ne règle pas les problèmes d'accès aux infrastructures sportives.</i></p>
<p>Prime d'attractivité</p>	<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 ». Dégressive, elle lisse les carrières. 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. Cette prime ne concerne que 31% des enseignant-es.</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.</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 (CLA) seront mis en place à la rentrée 2021 dans trois académies pilotes. Des écoles hors éducation prioritaire ont été retenues, après appel à candidature, dans trois académies (Aix-Marseille, Nantes et Lille) pour expérimenter des contrats locaux d'accompagnement (CLA). Celles-ci bénéficieront de moyens supplémentaires. Cette attribution de moyens est source d'instabilité, d'inquiétudes et met en concurrence les écoles. La généralisation possible des CLA, dès septembre 2022, menacerait à terme le label REP.</p> <p><i>L'enveloppe budgétaire de l'éducation prioritaire doit partir des besoins des écoles. Une véritable politique pour donner plus à ceux qui ont moins" doit se fonder sur des critères socio-économiques objectifs et transparents, concertés .</i></p> 

Indemnité REP+

Le décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 est modifié pour intégrer :

- l'indemnité en éducation prioritaire est de **144€ net par mois en REP et de 426€ net par mois en REP+ (part fixe)**
- **La part modulable en REP+ :** Sous couvert de reconnaissance de l'engagement professionnel collectif des équipes, le ministère introduit une part variable de l'indemnité REP+. Son montant annuel de 200,360 ou 600€ net sera versé «sur la base d'objectifs à atteindre ». Les personnels d'une même école recevront le même montant.

Cette mise en concurrence des écoles risque de nuire au travail d'équipe et creuse encore l'écart entre REP et REP+.



Direction

Alors que les directrices et directeurs d'école continuent d'être fortement sollicités, avec une charge de travail qui ne cesse de croître avec la gestion de la crise sanitaire, **le ministre et le Parlement souhaitent confier à ces personnels plus de responsabilités via une « autorité fonctionnelle »** : une mesure aux antipodes des besoins exprimés par la profession.

Augmentation des décharges de direction pour seulement 30% des écoles :

- Ecoles 1 classe : passent de 4j /an à 6j /an
- Ecoles 2-3 classes : passent de 10j /an à 12j /an
- Ecoles 9 classes élém + prim : passent de 1/3 /semaine à 1/2 /semaine
- Ecoles 13 classes élém + prim : passent de 1/2 /semaine à 3/4 /semaine

L'indemnité de responsabilité de 450€ brut, allouée à la rentrée 2020 pour les directrices et directeurs d'école, est pérennisée et sera versée mensuellement, soit un montant de 37,50 € brut par mois. Cette indemnité reconnaît en partie l'augmentation de la charge de travail de la direction d'école liée à la gestion de la crise sanitaire mais est bien loin d'une revalorisation légitime et importante qui doit concerner tous les personnels.

Le calendrier annuel des tâches de direction, avec identification de périodes blanches, promis en 2020 devrait être diffusé aux écoles.



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.

Maternelle : nouveau programme

Pas de changements majeurs dans ce nouveau programme de l'école maternelle qui conserve ses missions et ses spécificités d'enseignement : évaluation positive, rôle du jeu, construction du nombre, place du langage, de la littérature jeunesse, des activités physiques et artistiques... **L'introduction de quelques attendus de cycle 2 (étude des phonèmes, relations exhaustives lettres/sons...)** doit attirer la **vigilance des PE** afin de ne pas imposer trop vite et trop tôt des apprentissages qui mettraient en difficulté les élèves, notamment celles et ceux issus des familles populaires. La version disponible sur eduscol fait apparaître toutes les modifications par rapport au texte de 2015.

La maternelle conserve ses spécificités: 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... Des anticipations de certains attendus du cycle 2 (notamment en phonologie) restent cependant problématiques. L'introduction d'attendus de cycle 2 doit attirer la vigilance des PE afin de ne pas imposer trop vite et trop tôt des apprentissages qui mettraient en difficulté les élèves, notamment celles et ceux issus des familles populaires



<p>Avancement</p>	<p>Hors classe : 18%, c'est le ratio des PE arrivés au moins à la 2ème année du 9ème échelon pouvant accéder à la hors classe à la rentrée 2021. Il était précédemment de 17%. Cette mesure ne règle cependant pas le nécessaire accès de tous les PE à l'indice terminal du corps en fin de carrière.</p> <p>Classe exceptionnelle : un décret autorise de façon temporaire jusqu'en 2023 l'accès à la classe exceptionnelle les enseignant-es du 1er degré et psyEN au 6ème et 7ème 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> 
<p>AESH</p> 	<p>Un seul point d'indice supplémentaire est accordé aux AESH en début de carrière, soit 4,69€ brut mensuel. L'avancement devient automatique tous les trois ans. Le déroulé de carrière est amélioré avec une progression d'environ 233€ net au bout des 11 niveaux que compte la nouvelle grille de rémunération. Une avancée qui reste très en-deçà d'une reconnaissance à la hauteur des missions essentielles assurées par les AESH.</p> <p><i>Un nouveau corps de catégorie B de la Fonction publique doit être créé pour reconnaître les missions exercées par les AESH. Il doit s'accompagner d'un meilleur salaire, de l'assurance d'un temps complet, de réelles perspectives de déroulement de carrière, d'une formation professionnelle avec la garantie de meilleures conditions de travail.</i></p>
<p>Formateurs et formatrices : modification du CAFIPEMF</p>	<p>Le CAFIPEMF se déroule sur un an. Les épreuves sont centrées sur le français et les maths et la spécialisation ne sera possible qu'au bout de trois ans. La visite de classe est rétablie mais le mémoire est abandonné éloignant les candidat-es d'une posture réflexive alimentée par la recherche, au risque de laisser place à la seule pédagogie du modèle.</p> 
<p>Congé paternité : petit pas vers l'égalité</p>	<p>À compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité est porté à 25 jours calendaires pour une naissance unique et à 32 pour une naissance multiple. 4 jours consécutifs et incompressibles font immédiatement suite au congé de naissance et les 21 ou 28 jours restant en cas de naissances multiples pourront être pris en deux parties dont les durées ne pourront être inférieures à cinq jours.</p>
<p>Capital décès</p> 	<p>Les ayants droits d'un fonctionnaire titulaire ou contractuel décédé en activité perçoivent une prestation sous conditions, appelée capital décès. 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. Ils doivent en faire la demande à l'administration employeur du fonctionnaire décédé dans les deux ans suivant le décès.</p> <p>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 douze derniers mois précédant le décès.</p>