

arts &  
sports



N°131

Bulletin d'information du Snadem-Unsa Éducation — Professeurs de la Ville de Paris

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

Le 2 septembre, venez nombreux !

## CONCOURS :

Il faut recruter !

## ISAE :

Négociations en cours...



*BONNE RENTRÉE  
À TOUTES ET TOUS !*

### Bulletin du SNADEM – UNSA

Syndicat National des Professeurs pour l'enseignement  
du DESSIN de l'ÉDUCATION PHYSIQUE et de la MUSIQUE  
Écoles élémentaires de la Ville de Paris

Siège social : 8-10 avenue Ledru-Rollin, 75012 - PARIS. Tél. : 01 42 41 84 43  
email: [snadem.unsa@gmail.com](mailto:snadem.unsa@gmail.com) — <http://www.snadem.com>

Le numéro : 0,46 €. Abonnement 1 an : 1,52 €. Abonnement + suppléments : 15,24 €

Directeur de la Publication : Pierre RAYNAL. Imprimé au siège du SNADEM – UNSA

Commission Paritaire de Presse N° 1221 S 07012 — ISSN 0181 – 7701

Année scolaire 2021 - 2022 — N°131, juillet, août, septembre 2021

# ÉDITORIAL

*La campagne présidentielle est bien lancée mais les thèmes qui y seront débattus sortiront-ils des sentiers battus ? La question du sport à l'école lancée par Monsieur Blanquer et rattrapée à la volée par Madame Hidalgo au sortir des J.O pourra-t-elle émerger au milieu des traditionnels débats autour des questions de sécurité et d'immigration auxquels s'ajoute aujourd'hui la gestion de la crise sanitaire ?*

*Cette polémique autour du lien entre les résultats sportifs des équipes de France de sports collectifs et l'EPS à l'école est vaine et stérile. Elle n'aura au final servi que la communication des uns et des autres sur le projet et les moyens alloués à la filière sportive d'un côté et au sport à l'école de l'autre. Reste l'habituelle équation des moyens humains et financiers que nécessite une politique ambitieuse du sport en France : formation, rémunération, statut de l'encadrement dans la filière sportive, place de l'EPS à l'école. L'EPS n'a bien évidemment pas les mêmes objectifs que la pratique en club. Elle s'inscrit dans les programmes de l'Éducation nationale avant tout. Elle est également obligatoire tout au long du cursus scolaire de chaque élève.*

*Qu'ils soient médaillé olympique, ministre ou maire de Paris, tous semblent s'accorder sur la nécessité d'un changement. Le corps des PVP peut-il servir de modèle au reste du pays pour ce qui est de l'école élémentaire ? Madame Hidalgo souhaite-t-elle renforcer la place du sport à l'école dans la perspective des J.O de 2024 à Paris ? Nous jugerons aux actes et notamment lorsqu'il s'agira de définir le nombre de postes ouverts au prochain concours EPS programmé en 2022.*

*Sur le plan sanitaire, cette rentrée s'annonce encore mouvementée avec un protocole quelque peu allégé mais à géométrie variable.*

*<https://www.education.gouv.fr/annee-scolaire-2021-2022-protocole-sanitaire-et-mesures-de-fonctionnement-324257>.*

*Le ministre de l'Éducation nationale a confirmé le 19 août en conférence de presse qu'en cas de découverte d'un cas de contamination dans le premier degré la classe fermera avec un enseignement à distance pour les élèves. Cette mesure s'impose puisque la vaccination des moins de 12 ans n'est pas autorisée.*

*Sur le front de la prévention, pour sensibiliser aux bonnes pratiques d'aération et contenir l'épidémie de Covid-19, la Ville de Paris avait déjà installé mi-mai des capteurs CO2 dans 25 écoles élémentaires parmi les plus touchées par la propagation du virus. Les capteurs sont installés dans une à quatre salles par établissement, en particulier dans les réfectoires. Ce programme a vocation à s'étendre sans que nous en connaissions le périmètre aujourd'hui.*

*À l'heure où nous imprimons, dans l'attente de nouvelles consignes et du guide de rentrée DASCO, le niveau 2 du protocole du MENJS est actif. Ni la vaccination, ni le Passe sanitaire ne seront obligatoires pour les enseignants hormis pour les sorties ou animations dans les lieux qui les exigent et, bien sûr, pour ceux qui y exercent leurs missions, comme dans les hôpitaux. En effet, il semble difficile de passer d'un refus de vacciner les enseignants en priorité à une obligation systématique. Les scandales sanitaires qui ont jalonné ces 40 dernières années ont par ailleurs entamé la confiance des Français dans leur gouvernants sur ce sujet en particulier. Il n'est donc pas anormal qu'il y ait autant de réticences à la vaccination.*

*En vous souhaitant malgré tout une excellente rentrée à toutes et à tous.*

*Prenez soin de vous et de vos proches.*



Par Pierre RAYNAL  
Secrétaire général

## SOMMAIRE

**Page 2 :**  
Éditorial

**Page 3 :**  
ISAE : enfin la reconnaissance.

**Page 4 :**  
Concours : recruter pour satisfaire les besoins du terrain.

**Page 5 :**  
Prime REP+ : une troisième tranche qui divise.

Carrière des PVP : évolution à mobilité réduite.

**Page 8 :**  
Assemblée Générale de rentrée : venez nombreux !

## **ISAE :...enfin la reconnaissance.**

Revendiquée par le SNADEM depuis 2013, date à laquelle les PE ont commencé à la percevoir, l'ISAE n'est toujours pas attribuée aux PVP. Nous rappelons dans le précédent numéro d'Arts & Sports l'historique de cette revendication. Il semblerait que notre persévérance ait eu raison de la surdité de la Ville sur ce dossier.

L'audience du 27 avril avec Monsieur Guillou ouvrait un cycle d'échanges avec l'administration autour du pouvoir d'achat des PVP. Le 2 juillet, le SNADEM a été reçu par Madame Lancestremère, directrice de la DRH, en présence de Madame Le Gonidec, en charge de la sous-direction des ressources de la DASCO. L'administration nous a présenté une comparaison des rémunérations de différents corps de catégorie A, un rappel des textes légaux et les critères pris en compte pour le calcul du montant de l'ISAE si elle devait nous être versée.

La bonne nouvelle du jour était qu'on ne nous opposait plus un refus catégorique. Cependant, l'établissement de critères pour le versement laissait entendre que tout n'était pas gagné. L'administration a souhaité nous rappeler une fois de plus que nous ne travaillons que 20h contrairement aux PE qui, eux, travaillent 27h, que nous n'étions pas en charge de l'orientation des enfants, et que le dialogue avec les parents et les partenaires éducatifs n'était pas de notre responsabilité même si nous pouvions occasionnellement y prendre part. Ainsi, en proratisant en fonction du temps de travail et en tenant compte d'une moindre charge liée aux responsabilités vis-à-vis des classes, des parents et des partenaires, elle envisageait alors un montant de 600 € bruts annuels, avec un calendrier de versement échelonné sur 3 ans.

Autant vous dire d'emblée que cette proposition n'était pas à la hauteur de nos attentes.

Par ailleurs, le document de la DASCO comparait d'une part les rémunérations moyennes nettes des PVP et des PE : 33110 € pour les PVP, 28416 € pour les PE (source : état de l'école 2020 du MEN, données de l'année 2018). Comparaison précieuse. En effet, l'âge moyen du corps des PVP étant plus élevé, ils détiennent des échelons supérieurs et coûtent donc plus cher, c'est une évidence. D'autre part, la comparaison avec le corps des infirmiers et celui des Éducateurs de Jeunes Enfants (EJE) que nous respectons et dont les missions sont essentielles, nous a semblé inappropriée, ces corps n'ayant pas les mêmes grilles indiciaires. Nous avons donc rappelé, que les seules comparaisons sérieuses qui pouvaient être faites se rapportaient aux corps de catégorie A type de la ville de Paris dans lesquels des détachements ont effectivement eu lieu, à savoir : Attachés d'administrations parisiennes, Conseillers des Activités Physiques et Sportives et d'Animation, Professeurs d'Enseignement Artistique. Force est de constater qu'elles sont en notre défaveur et parfois dans une très large mesure. La proposition de rémunération qui nous a été faite n'était donc pas acceptable en l'état, dans la mesure où les 600 € proposés seraient de surcroît amputés, pour des agents n'ayant aucune indemnité, du transfert primes/points\* dont le montant de 389 € aurait ramené l'indemnité à 211 € bruts annuels, soit 17,58 € bruts mensuels, et cela au bout de trois ans.

Restant profondément attachés à l'homologie qui nous relie aux corps d'enseignants, d'état ou municipaux, pour lesquels le montant de l'indemnité de suivi n'est en aucune façon proratisée lorsque des enseignants exercent leurs missions à temps plein, nous avons renouvelé fermement notre position dans un nouveau courrier adressé le 7 juillet à Monsieur Guillou, dans la perspective d'un second rendez-vous.

Le 15 juillet, la DRH revenait vers nous avec une proposition retravaillée, mais avec toujours les mêmes arguments concernant la différence de volume horaire par rapport aux PE. Nous avons manifesté une nouvelle fois notre désaccord et notre agacement, soulignant que notre corps est construit en homologie avec les PE alors que notre mode de fonctionnement s'apparente davantage à celui des professeurs du second degré, puisque nous avons entre 13 et 19 classes, selon les disciplines, et un nombre d'élèves beaucoup plus important à suivre et à évaluer. Notre niveau de recrutement est le même que le second degré. En outre, cette proratisation n'a pas été appliquée aux professeurs des conservatoires qui ne travaillent que 16h, avec un nombre d'élèves bien inférieur.

Cette seconde proposition de l'administration après notre premier refus s'élèverait à 900 € annuels, toujours amputés de l'inévitable transfert primes-points, auxquels échapperont les collègues travaillant en REP et REP+, si leurs indemnités annuelles dépassent cette somme.

Cette avancée finalement accordée par notre employeur, représente un effort financier important et incontestable. Elle confirme et matérialise ainsi la reconnaissance des Professeurs de la Ville de Paris en tant qu'enseignants. Certes, elle n'est pas pleinement satisfaisante, mais acceptable dans un premier temps, dans la mesure où elle ouvre une ligne budgétaire. N'oublions pas que les enseignants du premier degré n'avaient obtenu que 400 € d'ISAE en 2013, avant que celle-ci ne soit portée à 1200 €, 3 années plus tard.

Nos différents interlocuteurs n'ont pas manqué de nous rappeler combien la situation financière de la Ville était délicate et la contrainte budgétaire forte, avec pour sous-entendu : « Soyez satisfaits de ce que l'on vous propose ». Le SNADEM acceptera cette main tendue, mais ne la lâchera pas tant que le compte n'y sera pas.

**Si la ténacité du SNADEM est enfin récompensée, nous demeurons attentifs à la suite, soyez-en sûrs. En effet, une prochaine rencontre est prévue pour finaliser la proposition, à la rédaction de laquelle nous avons d'ores et déjà demandé que soit ajoutée une indispensable clause de revoyure. Par ailleurs, une validation par le Conseil de Paris sera nécessaire. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des derniers développements.**

\*Le transfert primes/points est un dispositif prévu dans le cadre du protocole « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)* ». La mise en œuvre de ce dispositif s'est déroulée de 2016 à 2019. Le dispositif a consisté à réduire le montant des primes des fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette mesure visait à augmenter la part du traitement indiciaire dans la rémunération des fonctionnaires dans le double objectif suivant :

- réduire la disparité des taux de primes et en conséquence des niveaux de rémunération entre les corps, ou cadres d'emplois,
- augmenter la base de cotisation au régime de retraite de base des fonctionnaires et en conséquence le niveau de pension.

En pratique, le transfert primes/points a pris la forme d'une augmentation du traitement indiciaire et, dans le même temps, d'un abattement sur le montant des primes. Cet abattement s'est traduit par l'insertion sur le bulletin de paie d'une ligne intitulée « *Transfert primes/points* » dans la colonne « *À déduire* ».

**A noter** : le fonctionnaire qui ne percevait aucune prime a bénéficié de la revalorisation de son traitement indiciaire.

## **CONCOURS : recruter pour satisfaire les besoins du terrain.**

Le concours en Éducation musicale 2021 n'a pas permis cette année de recruter de nouveaux professeurs à hauteur des besoins. En effet, seuls 12 candidats ont été retenus pour 18 postes budgétaires, le jury ayant vraisemblablement jugé le niveau insuffisant à l'issue de la dernière épreuve. Or à ce stade, il est trop tard pour agir. Il faut donc s'attendre une fois de plus à une pénurie de professeurs en EM dans les écoles de la ville de Paris dès la rentrée 2021 et pour celle de 2022, alors que nos édiles s'interrogent sur l'offre culturelle en direction des petits Parisiens. La faute à qui ? Pour l'administration, ce concours a été préparé dans les règles habituelles. Mais alors, quelles sont les causes de ce recrutement infructueux ?

Le SNADEM identifie plusieurs causes à ces difficultés de recrutement récurrentes. La première réside probablement dans les différences de rémunération que l'on peut observer entre professeurs de l'État, professeurs d'enseignement artistique des conservatoires et PVP, rendant de facto cette dernière filière peu attractive. La solution paraît simple mais sa mise en œuvre tarde à venir : une équité de traitement en matière indemnitaire pour tous les personnels effectuant des missions d'enseignement, autrement dit l'ISAE pour toutes et tous, à la même hauteur. Si autrefois les choix des postulants s'effectuaient en fonction de critères pédagogiques ou géographiques, force est de constater que la question du pouvoir d'achat devient de plus en plus prégnante. On obtient ainsi aujourd'hui d'un clic de souris les grilles indiciaires, primes et indemnités des différents corps et le benchmarking est devenu un sport à la mode. La seconde réside dans le manque d'anticipation dans la publicité des concours de la part de la Ville. La cherté des loyers, la promiscuité dans les transports en commun, les conditions de travail dégradées finissent également par rendre Paris peu attractive. CQFD.

Il en va ainsi du recrutement des PVP comme de la technique de la pêche à la crevette. Pour ne pas revenir bredouille, le pêcheur doit respecter un certain nombre de paramètres : le lieu de pêche, le temps d'immersion du filet, la taille de la maille, et le cours de la crevette. Mais la Ville semble ignorer ces techniques ancestrales.

Concernant le concours en Arts plastiques, les heureux lauréats ne sont alors pas au bout de leur peine. Il va leur falloir s'armer de patience car de nouvelles contraintes RH dues au manque de visibilité sur les départs à la retraite font qu'ils seront intégrés au fil de l'eau. Cette intégration peut en effet s'étaler sur 2 ans pour chaque promotion. Cette information doit être communiquée aux candidats bien en amont afin d'éviter les mauvaises surprises : la réussite au concours ne vaut pas intégration systématique dès la rentrée suivante. Encore faut-il le savoir.

Les inscriptions au concours EPS 2022 devraient être ouvertes courant octobre 2021. Le concours ne devrait plus comporter d'épreuves devant élèves dans aucune des disciplines à partir de 2022, ce qui doit encore être discuté avec l'administration. Le nombre de postes offerts n'est pas encore connu pour les raisons que nous évoquions ci-dessus mais **le SNADEM demande d'ores et déjà la prise en compte du dédoublement des classes en REP et REP+ afin que l'éducation prioritaire soit une priorité aussi pour la Ville et que le combat contre les inégalités ne soit pas un vain mot mais se traduise par des actions concrètes. C'est pourquoi nous réclamons l'intégration de tous les lauréats en arts plastiques dès cette rentrée.**

## **PRIME REP+ : une troisième tranche qui divise.**

L'augmentation de la prime REP+, instaurée au 1<sup>er</sup> septembre 2018, va connaître sa troisième et dernière phase avec une mise en place à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021. Mais celle-ci comporte une part modulable qui introduit la notion de mérite et une différence de traitement d'un établissement à l'autre, générant ainsi de légitimes sentiments d'incompréhension et d'injustice de la part de nos collègues de l'Éducation nationale.

Pour rappel, le gouvernement d'Emmanuel Macron avait acté en 2018 une augmentation de l'indemnité des enseignants exerçant dans les établissements du réseau prioritaire. Fixée à 1734 € bruts par an en REP, une augmentation de l'indemnité répartie sur trois années consécutives avait été promise en REP+.

C'est ainsi qu'au 1<sup>er</sup> septembre 2018, 1167 € bruts étaient venus s'ajouter à l'indemnité initiale de 2312 €, opération répétée au 1<sup>er</sup> septembre 2019, portant la prime à 4646 € bruts par an pour un exercice à temps complet.

Après une pause en 2020, la troisième tranche sera finalement versée à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Celle-ci introduit la notion de mérite, qui a suscité un tollé et le vote de refus unanime de la part des organisations syndicales en CT ministériel. Le MENJS a choisi en effet de diviser la dernière augmentation en deux parties. **Une partie demeurera fixe, d'un montant à 468 € bruts/an, garantissant 5114 € bruts pour la totalité de la part fixe de l'indemnité. Une part modulable s'ajoute, selon 3 niveaux de « mérite », celui-ci dépendant de l'évaluation de l'engagement professionnel collectif des équipes, par école ou établissement, et susceptible d'évoluer d'une année sur l'autre :**

- 702 € bruts (600 € nets) pour 25% des agents + 5114 = 5348 € bruts
- 421 € bruts (360 € nets) pour 50% des agents + 5114 = 5558 € bruts
- 234 € bruts (200 € nets) pour 25% des agents + 5114 = 5816 € bruts

La part modulable sera versée « **sur la base des objectifs à atteindre** » globalement liés à la qualité du climat scolaire, au déploiement des dispositifs d'égalité des chances, de mise en œuvre des temps collectifs et de concertation. L'évaluation sera réalisée par école ou établissement pour tous 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* ».

Les modalités de versement à l'Éducation nationale sont complexes. D'après l'arrêté, la part fixe de 468 € bruts devrait figurer sur les salaires de septembre 2021. L'évaluation donnant droit à la part modulable portera sur la période de juillet à décembre 2021, pour un versement annoncé en février 2022, ensuite de quoi les évaluations prendront en compte l'année scolaire pour des versements fin août. Il y a fort à parier que la Ville de Paris, comme elle l'avait fait en 2019, décalera ses versements en attendant les éclaircissements du Rectorat. Le SNADEM compte prendre très rapidement date auprès des services concernés de la DASCO pour déterminer le calendrier de la mise en paiement de la part variable.

## **CARRIÈRE DES PVP : évolutions à mobilité réduite.**

Le SNADEM, comme chacun sait, se bat pour la pérennité du corps des Professeurs de la Ville de Paris et l'amélioration de ses conditions de travail et de rémunération, et plus globalement, pour faire valoir l'ensemble de ses droits. À ce titre, la « mobilité » est aujourd'hui devenue l'un des maîtres mots dans le monde du travail, privé comme public. C'est ainsi que le néologisme « mobilité-carrière » est désormais synonyme de progrès pour les personnels dans la gestion de leur carrière. Naturellement, l'exercice de ce droit intéresse de plus en plus d'agents. Les Professeurs de la Ville de Paris font-ils exception ?

Pour un PVP de terrain, enseigner toute une carrière est sans aucun doute un véritable engagement et, pour beaucoup, une profonde source de satisfaction. Loin d'être figé, le métier d'enseignant nécessite un renouvellement intellectuel constant et stimulant, ainsi qu'une formation continue de qualité, indispensables pour suivre l'évolution du monde et du jeune public.

Pour autant, cette vision idéale se heurte parfois à la réalité des faits. Les conditions de travail dégradées, le besoin de reconnaissance mais aussi le désir de développer et d'exercer de nouvelles compétences, justifient le besoin de mobilité. Une grille de salaires encore trop peu attractive en regard du niveau de recrutement à bac +5 l'explique également.

On ne saurait donc être surpris qu'une partie de nos collègues, jeunes ou moins jeunes, recherche de nouvelles responsabilités, d'autres horizons que « le terrain », bref, une évolution de carrière porteuse de perspectives professionnelles et salariales motivantes.

Après la disparition, il y a plus de deux ans, des chargés de mission auxquels des détachements en tant qu'attachés avaient été proposés, et que tous n'avaient d'ailleurs pas accepté, quelles sont les possibilités de mobilité offertes aux PVP au sein de la Direction des affaires scolaires, voire de la Ville, entre les concours et la démission ? Nous proposons ci-dessous un point sur la situation.

## 1. Les missions des PVP à la SDPE : juste temporaires.

Certaines missions permettent un engagement dans des actions qui fédèrent les énergies notamment pour mettre en place et développer des projets disciplinaires. Ces missions, certes passionnantes et qui offrent des décharges avec, pour certaines, des rémunérations en HSA, ne relèvent pas pour autant d'une réelle mobilité. Le rêve d'évolution de carrière vers le corps des attachés, de catégorie A également, mais mieux rémunéré, qu'elles portaient jusqu'à il y a peu, s'est brisé avec la récente réécriture des fiches de poste. Ainsi, les collègues, qui sortent du terrain pour quelques années afin de les exercer doivent garder à l'esprit la certitude qu'ils y retourneront un jour.

- **Coordonnateurs/trices des semaines sportives**, élus pour 3 ans par leurs collègues : ces agents mènent un important travail de création, d'organisation et de coordination, incluant des réunions avec les collègues et la DASCO pour **trois heures de décharge hebdomadaire, sans indemnité**.
- **Professeur-es relais** : la mission de ces 30 PVP (10 pour chacune des 3 disciplines représentées dans chaque CASPE), initialement dévolue aux questions de gestion de salles et de matériel ainsi qu'à la transmission d'informations administratives de la DASCO aux PVP de terrain, a évolué vers l'accompagnement de leurs collègues, dont ils sont les interlocuteurs privilégiés. À cela s'ajoute désormais un important volet projets, qu'ils portent, développent et coordonnent, augmentant significativement leur charge de travail. **Cet engagement se devait être reconnu, c'est pourquoi le SNADEM a obtenu de la DASCO l'augmentation de 3h de leur temps de décharge, passant de 6h à 9h ou de 3h à 6h selon les circonscriptions. C'est donc un réel progrès.** En ce qui concerne le régime indemnitaire, avec une seule HSA hebdomadaire, il stagne.  
**Depuis cette année, la DASCO a redéfini cette mission comme clairement temporaire. En conséquence, les actuels professeurs relais devront repostuler dans le courant de l'année 2022 pour une durée de 3 ans, éventuellement reconductible.**
- **Coordonnateurs/trices de projets** : l'importance de leur mission est indiscutable. Coordonner l'action des professeurs relais pour leurs disciplines, induisant de multiples réunions avec ces derniers et le BME, en configurations plénières ou par discipline ; organiser les ateliers pédagogiques et des semaines sportives (spécificité EPS) ; enfin, impulser et organiser le déploiement de projets disciplinaires ou interdisciplinaires, tout cela réclame des compétences et représente une masse de travail plus que conséquente. Parallèlement, l'ouverture de ce poste pour seulement 3 ans (reconductibles éventuellement) avec un temps de service hebdomadaire de 35h à horaire variable, un salaire de PVP de terrain mais sans les vacances scolaires et une indemnité annuelle limitée à 200 HSA, confirmée lors de nos derniers entretiens avec la DRH, ne rend pas cette mission attractive. **La comparaison effectuée par le SNADEM entre les conditions indemnitaires des anciens chargés de mission et les actuelles coordonnatrices de projet met en évidence un déficit de près de 1600 € annuels pour une charge de travail au moins aussi lourde sinon plus. C'est, pour le SNADEM, une régression intolérable !** Le détachement en tant qu'attachés que nous réclamions pour ces collègues qui s'engagent et ne ménagent pas leur énergie nous a été encore une fois refusé lors de notre audience avec la DHR en juillet dernier. Sans surprise, ce poste n'a fait l'objet que d'une unique candidature pour les Arts plastiques.

En conclusion, ces trois postes ne sont en réalité que des missions, à durée limitée, comme le sont les contreparties financières qui y sont attachées. Trois années, comme les petits tours, et puis s'en vont ! Pas de mobilité, pas d'évolution de carrière. Juste le temps d'une « respiration ! ». L'investissement des personnels est-il réellement reconnu et valorisé ici ? Le transitoire est-il gage d'efficacité ? On peut se poser la question. Aucun détachement n'est envisageable à la SDPE, nous a-t-on dit...sans nous convaincre.

## 2. Postes à l'École des Métiers : des possibilités... mais limitées.

Pour la DRH, l'École des Métiers constituerait LA voie, la seule, pour une évolution de carrière à la DASCO, telle qu'on peut la concevoir : une progression en responsabilités et en salaires. Ce serait un « SAS » vers le corps des attachés...mais pour qui ?

- **Formation initiale : assistants de formation (AF) et tuteurs.** Précédemment adjoints des chargés de mission en formation initiale, ils ont été conservés lors du remaniement de cette dernière. Après une première année calamiteuse, avec des moyens insuffisants au regard des besoins, en nombre d'AF et en décharges, variables selon les disciplines, les conditions viennent d'être revues par la nouvelle équipe à la tête de l'EdM pour pallier une situation indigne que le SNADEM avait dénoncée. Après plusieurs échanges préalables, Madame Cordier, nouvelle directrice de l'EdM, nous a présenté une nouvelle organisation qui représente un progrès indéniable, mais ne nous a pas entièrement satisfaits. **Nous demandons que 2 AF par discipline assurent la formation initiale, sans aucune variation du nombre d'AF et du volume des décharges d'une année sur l'autre, à raison de 9h de décharge hebdomadaire pour chaque AF. Nous avons obtenu gain de cause, sauf sur le dernier point. Tous les assistants de formation bénéficieront donc d'une décharge pérenne de 6h hebdomadaires.** Néanmoins, notre revendication des 9h sera reconsidérée au vu de l'expérience de la première année. S'agissant des tuteurs, leur responsabilité auprès des stagiaires est renforcée et précisée. **Certains de ces postes étaient toujours vacants au début des vacances.**
- **Responsable au sein de l'EdM :** Des détachements, enfin ! 5 postes d'attachés avaient été « fléchés » PVP pour les anciens chargés de mission. Seuls 3 ont trouvé preneurs parmi nos collègues, les deux autres étant finalement pourvus par des administratifs. Deux collègues sont encore en poste après le départ de la troisième. Nous attendons avec impatience la publication de la fiche de ce poste laissé vacant. Comme cela nous a été précisé en audience, celui-ci devrait de nouveau être fléché PVP ! Mais cela ne fait que 3 au total sur les 5 initialement prévus...C'est trop peu.

**Comme on le constate, la seule solution laissée aux PVP par la DASCO en matière d'évolution et de mobilité est très limitée.**

## 3. Détachements dans d'autres directions ou administrations :

Comme on vient de le voir, trouver un détachement à la DASCO n'est pas chose facile. Et ailleurs ? Pour certains de nos collègues, des opportunités se sont présentées. Mais ont-ils pu en profiter ? Car, pour obtenir un détachement, une fois qu'on l'a trouvé, encore faut-il que l'administration d'origine laisse partir ses agents. L'espoir s'est récemment transformé en amère expérience pour quelques collègues. Le courrier de refus a invoqué les raisons de service, la seule raison qui vaille dans ce cadre. Le nombre de lauréats en EM, inférieur à celui des postes ouverts au concours, est probablement l'une des causes. Dont acte.

## 4. Conditions de l'intégration : parcours du combattant ?

Une fois le détachement obtenu, il faut encore obtenir l'intégration. On constatera alors que rien n'est gagné. Il n'est que de lire la charte des attachés de la Ville de Paris. Celle-ci soumet l'intégration à l'occupation d'au moins deux postes dans deux directions différentes, ce qui n'est pas précisément inscrit dans la loi. Dans tous les cas, avant la fin des 5 ans de détachement, il est possible de demander par écrit son intégration à l'administration d'accueil. Toutefois, celle-ci n'est pas tenue de répondre favorablement à la demande. En pratique, pour les attachés, un refus peut donc être opposé aux agents qui n'auraient pas validé ces deux postes. Alors, le candidat à l'intégration devra patienter : Après 5 ans de détachement, *« Si l'administration d'accueil souhaite poursuivre la relation de travail avec le fonctionnaire, elle doit lui proposer, 2 mois au moins avant la fin du détachement, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le fonctionnaire peut accepter cette proposition ou choisir de renouveler son détachement. »*

Source : site Service public à propos de l'intégration après détachement.

**La mobilité est chose courante à la Ville, on a pu le mesurer ces dernières années au rythme des départs de nos interlocuteurs et/ou supérieurs administratifs à la DASCO. Pour les PVP, c'est une tout autre affaire, que clarifieront, on l'espère, les prochains groupes de travail (GT) consacrés à l'évolution des carrières, mis en place par l'EdM. Nous aurons quant à nous tout loisir d'y réfléchir, le GT concernant les PVP ne se tenant qu'en avril 2022 !**

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE RENTRÉE

Notre traditionnelle assemblée générale de rentrée se tiendra le :

**JEUDI 2 SEPTEMBRE 2021**

**13h45**

**Bourse du Travail  
Salle Grande Croizat  
3, rue du Château d'eau  
75010 Paris  
Métro : République**

**Tous les professeurs de la Ville de Paris, qu'ils soient syndiqués ou non, stagiaires, titulaires ou retraités, y sont cordialement invités.**

Cette assemblée générale est une réunion d'information syndicale prévue par les textes réglementaires en vigueur. Les demandes nécessaires ont été déposées en temps utile auprès de la DASCO et l'autorisation en a été officiellement accordée. **Les professeurs qui y assisteront seront donc en service et couverts par l'administration. Y assister est un droit !** Nul dans votre école où ailleurs ne peut vous empêcher de vous y rendre.

**ATTENTION : Cette année, nous nous retrouverons 3 rue du Château d'eau.**

## CALENDRIER SCOLAIRE 2021 – 2022

Les académies, à l'exception de la Corse et des départements et collectivités d'outremer, sont réparties en trois zones de vacances A, B et C.

Nous vous présentons ci-dessous le calendrier de la zone C, qui comprend les académies de Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse et Versailles.

Rentrée des enseignants	Mercredi 1 <sup>er</sup> septembre 2021
<b>Rentrée des élèves</b>	<b>Jeudi 2 septembre 2021 (AG du SNADEM)</b>
Toussaint	Samedi 23 octobre 2021 après la classe Lundi 8 novembre 2021 au matin
Noël	Samedi 18 décembre 2021 après la classe Lundi 3 janvier 2022 au matin
Hiver	Samedi 19 février 2022 après la classe Lundi 7 mars 2022 au matin
Printemps	Samedi 23 avril 2022 après la classe Lundi 9 mai 2022 au matin
Vacances d'été 2022	Jeudi 7 juillet 2022 après la classe

Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués.

Les vacances débutant le samedi, pour les élèves qui n'ont pas cours ce jour-là, le départ a lieu le vendredi après les cours.

**Pour le pont de l'Ascension les classes vaqueront le vendredi 27 mai et le samedi 28 mai 2022.**

Pour les enseignants, deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, pourront être dégagées durant l'année scolaire, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques.