

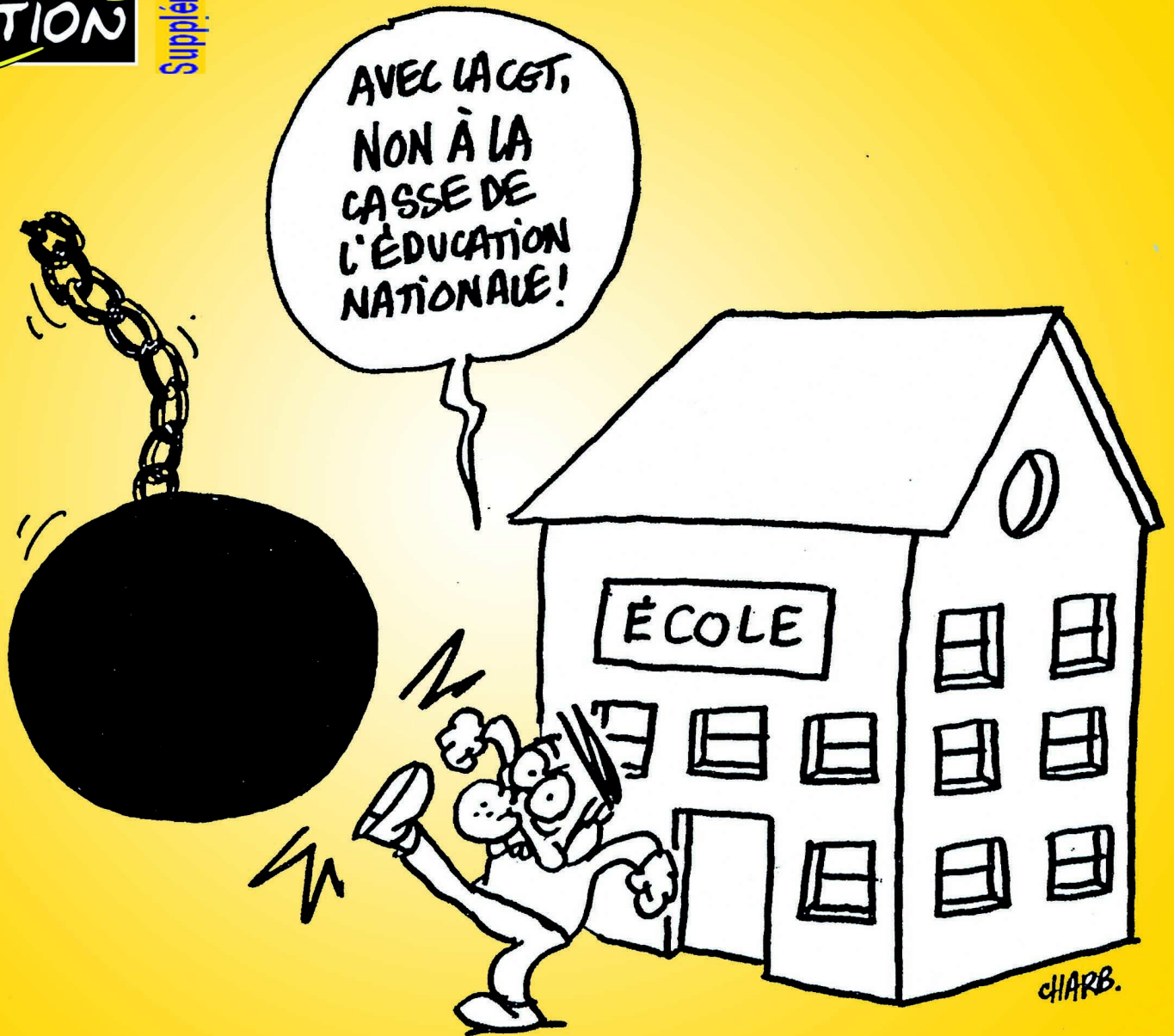


ÉDUC' ACTION

Supplément au N° 113 - Sept. 2011 - Prix 1 Euro

PERSPECTIVES

éducation formation



Efficace avec vous

GUIDE SYNDICAL 2011 - 2012

Sommaire

p. 4-5 Tous ensemble

Droits et obligations des personnels

- p. 6 Droits statutaires, droits syndicaux
- p. 7 Congés, autorisations d'absence
- p. 8-9 Temps de travail, dossier administratif
- p. 10 Personnels non-titulaires
- p. 11 Personnels Vie scolaire
- p. 12 Santé, droit de retrait

Le métier

- p. 13 Circulaire de rentrée 2011
- p. 14-15 Formation, missions
- p. 16 Sorties scolaires, accompagnement éducatif
- p. 17 Enseignement spécialisé
- p. 18/19 Personnels ATSS
- p. 20 Remplacement 1^{er} / 2nd degrés, TZR, budget 2011

La carrière

- p. 21 à 23 Reclassement
- p. 24-25 Notation, mobilité, avancement, ASA
- p. 26 Hors-classe
- p. 27 à 29 Rémunérations, salaire, calendrier scolaire
- p. 30-31 Retraites
- p. 32 Mutations 1^{er} et 2nd degrés

Fonctionnement des écoles et EPLE

- p. 33 Direction et conseil d'école, droits syndicaux
- p. 34-35 EPLE, conseil pédagogique

Nos coordonnées

- p. 36 Coordonnées académiques

Nos documents spécifiques à consulter sur : unsen.cgt.fr

■ Général

- Personnels non titulaires (8 p.)
- TZR (4 p.)
- Guide Aed et AVS (32 p.)
- Commissions Consultatives Paritaires (12 p.)
- Organisation des EPLE (46 p.)
- Organisation des écoles (6 p.)
- Rémunération (26 p.)
- Travaillez plus pour gagner plus (4 p.)
- Concours 2011 (4 p.)
- Retraite (8 p.)

■ Niveaux d'enseignement

- École (8 p.)
- Collège (6 p.)
- Enseignement professionnel (4 p.)
- Lycée général et technologique (8 p.)
- Documentaliste (4 p.)
- SEGPA/EREA (6 p.)
- Vie scolaire (4 p.)
- Stagiaire (4 p.)

■ Guides

- Guide Syndical 2011 / 2012 (36 p.)
- Rentrée Formation 2011 / 2012 (4 p.)

■ Secrétaire général

Patrick Désiré
unsen.sg@ferc.cgt.fr

■ Administrateur

Jean-Yves Jolly
unsen.tresor@ferc.cgt.fr

■ Directrice de Publication

Nicole Hennache
unsen.comm@ferc.cgt.fr

■ Vie syndicale/Organisation

Brigitte Créteur
Dominique Hennache
Mary-Pierre Lenoir
unsen.orga@ferc.cgt.fr

■ École

Yvon Guesnier, Fabienne Chabert,
Ana Macedo, Jérôme Sinot, Henri Baron
unsen.1er-degr@ferc.cgt.fr

■ Handicap/Enseignement spécialisé

Denise Labigne, Franck Scheirlinck
unsen@ferc.cgt.fr

■ Collège

Anne-Sophie Leymarie
unsen.college@ferc.cgt.fr

■ Lycée/COP

Samuel Serre
Christophe Godard
unsen.lycee@ferc.cgt.fr

■ Non titulaires

Matthieu Brabant

■ IUFM

Philippe Péchoux
Matthieu Brabant
Joël Galiay
unsen.iufm@ferc.cgt.fr

■ Formation technologique et profess.^{ts}

Alain Vrignaud
unsen@lycee.cgt.fr

■ Secteur juridique

Jean-Pierre Devaux
Philippe Péchoux
unsen@ferc.cgt.fr

■ Mouvement national

Catherine Bartoli
unsen.elus@ferc.cgt.fr



Syndicat de la
Presse Sociale

Directrice de publication et Rédactrice en chef : Nicole Hennache

Maquette : Monique Chaput - Périodicité : annuelle

CPA : 0610 S 07375 - ISSN : 1250 - 4270 - Imprimerie IMPROFFSET - Viry Chatillon (91)

Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale CGT EDUC'ACTION

263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex - tél. : 01 48 18 81 47 - télécopie : 01 49 88 07 43

e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : www.unsen.cgt.fr

éditorial

La crise économique et financière, la dette, la mondialisation obligerait les salariés, les citoyens, en France comme en Europe, à accepter le nivellement de leurs conditions de vie et de travail, les plans sociaux, les licenciements et la remise en cause des droits sociaux. **Ce n'est pas vrai !**

La crise acte à la fois la faillite d'un modèle économique et la faillite du libéralisme. A la CGT, notre conviction est que le progrès et la démocratie sociale sont possibles... à condition de modifier les règles du jeu établies.

C'est le sens de nos propositions en matière de retraite, protection sociale, droits du travail, développement des services publics, en particulier ceux de la formation et de l'éducation.

C'est le sens de nos engagements dans les luttes. Cela a été le cas, avec une force impressionnante, lors des mobilisations de l'automne 2010. Des millions de salariés se sont mis en grève, des millions de personnes sont descendus à plusieurs reprises dans la rue pour dire leur hostilité à la "réforme" qui détruit le droit au départ en retraite à 60 ans. **C'est le sens des actions que la CGT Educ'action** a menées depuis de nombreux mois contre les réformes imposées par le ministère de l'Education nationale : mas-terisation, réforme du primaire, du bac pro 3 ans, du lycée, de la voie technologique STI2D et STMG.

Aujourd'hui, des menaces pèsent sur le **collège** par la remise en cause du collège unique, le retour de l'apprentissage dès l'âge de 15 ans, la mise en place incognito de

Dans quelques semaines, entre le 13 et 20 octobre 2011, tous les personnels de l'Education pourront s'exprimer lors des élections professionnelles. Il faut donner du poids à nos revendications et exiger un véritable progrès social. Au niveau départemental, académique, national, votez pour les listes de la CGT Educ'action !

Après l'attaque contre les **RASED**, à travers ces réformes, ces mesures, ces dispositifs, ce sont les élèves les plus en difficultés qui sont les premières victimes de la politique gouvernementale.

l'Ecole du socle commun..., sur **l'éducation prioritaire** par la mise en place du dispositif ECLAIR, véritable machine de guerre pour démanteler l'enseignement prioritaire et attaquer les statuts de tous les personnels.

Comme l'ensemble des services publics (la santé, l'énergie, les transports, la poste...), **l'Ecole est dans le colli-mateur de la politique libérale.**

La RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) y fait des ravages. Depuis 2007, 80 000 emplois ont été supprimés dans l'Education. Toutes les catégories de personnels sont touchées : ATSS, personnels enseignants et d'éducation, COP, Aed, AVS...

Cela se traduit par une baisse, en moyenne, de plus d'un tiers des places aux **concours**, mettant ainsi

Indignez-vous !

en danger l'avenir de l'Ecole et d'une jeunesse déjà ébranlée par une situation économique des plus inquiétantes.

Face à l'autisme du gouvernement, et malgré un désaveu de cette politique de la part des salariés, des jeunes, des parents, nous n'avons pas réussi à imposer d'autres choix. Ils sont pourtant possibles, ils sont indispensables.

Les peuples qui ont fait le printemps arabe de 2011, les jeunes, les salariés partout en Europe, en Grèce, en Espagne... le réaffirment : nous ne ferons pas les frais de leur crise.

Si le mouvement syndical, si le mouvement social dans son ensemble, ne remplissent pas leur rôle, s'ils ne dégagent pas des perspectives de changement face à la détresse vécue par de larges couches de la population, alors c'est au danger d'une extrême droite, qui envahit l'espace public, que nous aurons à faire. Cette évolution n'est pas inéluctable. Ne laissons pas les idées racistes et xénophobes grandir sur le terreau du désespoir social.

Redisons-le avec force, les valeurs syndicales sont incompatibles avec l'idéologie véhiculée par le FN et sa dirigeante.

Pour la CGT, tous les enfants peuvent et doivent réussir ! Cette ambition démocratique nécessite que l'Education devienne l'objectif majeur de la Nation. Ainsi nous redonnerons du sens à nos métiers !

Connaître ses droits, les faire respecter et, ensemble, en gagner de nouveaux, c'est la raison d'être du syndicalisme. C'est l'objectif de ce guide, financé par les cotisations des syndiqués. Alors consultez-le, conservez le...

Et si vous ne l'êtes pas encore, n'hésitez plus, syndiquez vous à la CGT.

Alain Vrignaud, membre du Bureau de l'Union Montreuil, août 2011



Bernard Thibault
Secrétaire général
de la CGT

■ Quelle place pour l'Éducation dans la CGT, organisation syndiquant tous les salariés ?

L'École, où chacun et chacune d'entre-nous passe en moyenne 20 années, est un lieu d'acquisition des connaissances, de construction de la personnalité et de socialisation des comportements. La formation continue poursuit cette action.

Le lien social, la cohésion sociale se cimentent, pour partie, à l'école. Pour la CGT, l'éducation est donc un "objet revendicatif" essentiel.

■ Quelles relations avec les autres salariés dans un syndicat confédéré comme la CGT ?

Le monde du travail a un impérieux besoin de reconstituer, dans les conditions d'aujourd'hui, les bases renouvelées d'une alliance avec le système éducatif car l'éducation est l'affaire de toutes et tous.

■ Comment agir concrètement ?

Elaborer des propositions revendicatives, mobiliser pour les faire aboutir, négocier et consulter les salariés sur toutes les questions qui les concernent..., cette démarche de la CGT a montré son efficacité.

Elle vaut pour les salariés de l'industrie et des services, elle vaut aussi pour les personnels de l'Éducation.

Vous qui souhaitez faire valoir vos droits et en gagner de nouveaux : renforcez le syndicalisme, rejoignez-nous.

Ensemble, revendiquer de nombreux droits nouveaux POUR GAGNER

La pression du travail quotidien, l'inquiétude pour l'avenir du système éducatif, les attaques multiples contre nos missions et conditions d'exercice, nos droits sociaux comme celui de la retraite... peuvent conduire à des solutions d'urgence individuelles ou au repli sur soi.

C'est en cette période difficile qu'il faut prendre conscience de l'intérêt d'être syndiqué, de s'organiser collectivement, d'être plus efficaces ensemble.

La formidable mobilisation tout au long de l'année 2010 en témoigne.

La CGT Educ'action ne croit pas à la fatalité : les conditions de travail se dégradent, les aspirations des enseignants ne sont pas entendues, les injustices à l'école se creusent... Ce constat est fait dans toutes les professions, tous les services publics. Il est partagé par les personnels comme par les usagers... C'est pourquoi se rassembler, s'organiser est impératif au sein d'un syndicat confédéré, de propositions et de lutte, tel que la CGT.

Ensemble, nous serons plus forts pour défendre nos conditions de travail et l'intérêt collectif, soutenir nos revendications communes, trouver des réponses alternatives et les faire entendre.

Mais pour lutter, il faut connaître ses droits et avoir réfléchi à la justesse des revendications portées pour qu'elles bénéficient à tous.

C'est une des missions de ce guide, réalisé par des militants qui consacrent beaucoup de leur temps à l'action syndicale. Ils peuvent agir grâce à nos cotisations et à notre vote CGT dans les Conseils d'Administration ou lors des élections professionnelles...

2011 est une année d'élections professionnelles cruciale, le ministère compte, en instaurant le vote électronique, sur une baisse de la participation au scrutin.

Agissons pour faire grandir le vote CGT partout dans l'Éducation nationale.

Les suffrages que vous porterez à la CGT nous confèrent une plus grande responsabilité encore.

Les syndicats CGT de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Culture sont tous regroupés dans notre Fédération,



la FERC. La réflexion des syndiqués se construit, au-delà des seuls aspects catégoriels, avec l'ensemble des salariés de ces secteurs. Ainsi, la question de l'école implique ses finalités. Avoir une vision syndicale de l'enseignement supérieur, de la formation qualifiante ou de la démocratie culturelle à construire enrichit notre propre analyse d'enseignant au quotidien.

Notre fédération syndicale défend une École qui met en avant les valeurs de transformation sociale permettant à tous les jeunes d'accéder à un haut niveau de culture générale et de qualification. Notre objectif est de conduire l'ensemble des jeunes à un niveau d'études leur ouvrant des perspectives d'évolution et d'émancipation. Pour les libéraux, l'École doit fonctionner comme une entreprise. Performance, rentabilité, mérite individuel, concurrence, privatisation... en sont les principes. Le "socle commun de connaissances" permet la sélection des "meilleurs" élèves et l'éviction de milliers de jeunes de milieux populaires vers des voies de relégation.

Face à une société de plus en plus inégalitaire, à l'absence de mixité sociale et scolaire, la FERC-CGT revendique une "égalité des droits et la mise en place d'un grand service public d'Éducation rénové incluant, après la formation initiale, la formation continue des salariés et la validation de leur expérience professionnelle. Elle est responsable de toute la politique de formation syndicale des adhérents. Demandez le plan de formation ou rendez-vous sur le site FERC-CGT.

ensemble



Richard Moyon
*Militant de la
 CGT Educ'action,
 cofondateur du
 Réseau Education
 Sans Frontières*

■ **Comment analyses-tu le développement spectaculaire du RESF ?**

Quand on a créé le Réseau en 2004, on se disait que les réactions de colère dans les établissements où il y avait des élèves sans-papiers devaient se produire ailleurs. On a mis le doigt sur un vrai problème.

La population est très majoritairement favorable à la régularisation des sans-papiers ayant des enfants scolarisés.

Elle l'est aussi pour ceux qui travaillent, comme l'illustre la popularité des grèves de travailleurs sans-papiers. C'était impensable il y a quelques années.

■ **Quelles responsabilités impose un Réseau qui regroupe tant de syndicats, d'associations, de partis ?**

La première est de faire tenir un ensemble aussi hétéroclite. Heureusement, la défense des jeunes sans-papiers est une cause très fédératrice, qui permet de dépasser les clivages.

La seconde concerne la dynamique du mouvement. L'action du Réseau a contribué à modifier le regard de l'opinion sur l'immigration. Elle a aussi fait évoluer certaines organisations membres. Il faut continuer d'avancer sans perdre quiconque en chemin.

■ **Comment vois-tu les mois à venir après l'arrivée de Guéant au ministère de l'Intérieur ?**



L'actuel ministre de la Rafle et du Drapeau poursuit la politique du chiffre. Le ministère de "l'Identité nationale" n'est plus, mais la gestion des immigrés reste considérée comme une affaire de

police : tous les services concernés dépendent aujourd'hui de la Place Beauvau. Un racisme décomplexé envahit les discours officiels en préparation de 2012 : Guéant stigmatise les musulmans et attribue l'échec scolaire aux enfants d'immigrés. Même le très officiel Insee a dû le démentir par une mise au point.

N'ayant pas le bon goût de relever de "l'immigration choisie", les jeunes scolarisés deviennent sans-papiers à leur majorité ou reçoivent le titre précaire d'étudiant pour devenir sans-papiers à l'issue de leurs études.

Nous intensifions donc la campagne "Jeunesse sans-papiers, jeunesse volée, la loi doit changer !". Des conseils régionaux, comme celui d'Ile-de-France, se sont engagés auprès des lycéens sans-papiers par des résolutions et des parainages. Les conseils d'administration de nombreux lycées ont mis ces élèves sous leur protection.

L'expérience acquise par l'ensemble des militant du Réseau est un atout précieux pour lutter contre les expulsions et pour que la loi change enfin.

PRÉCARITÉ : dans l'Éducation nationale comme ailleurs, elle est inacceptable !

Dans la Fonction publique, et notamment dans l'Éducation nationale, les personnels précaires sont nombreux : plus de 1 200 000 en 2010 ! Ils sont nombreux dans l'Éducation nationale comme enseignants, formateurs, CPE et COP (contractuels ou vacataires), personnels de vie scolaire (Assistants d'Éducation et pédagogiques, Emplois Vie Scolaire...) ou personnels administratifs, techniciens, sociaux et de santé...

Pour la CGT, cette situation ne peut pas durer. C'est le sens des luttes initiées par la CGT en 2010 et en 2011 pour un plan de titularisations immédiat. Le plan du gouvernement est loin de sortir tous les non-titulaires de la précarité et nécessite donc que le combat continue. Nous exigeons la titularisation, sans

condition de concours ni de nationalité, des non titulaires et la création de nouveaux métiers stables, répondant aux besoins éducatifs.

L'Éducation nationale souffre de la diminution drastique du nombre de personnels au regard des responsabilités qui sont les siennes : assurer, pour tous, une éducation et une formation de qualité. Cela doit être une priorité nationale. Cela est incompatible avec une politique de restriction budgétaire et le recours à toujours plus de personnels précaires.

Le recours à des salariés en contrats aidés (EVS, AVS, médiateurs scolaires) traités en "salariés Kleenex" est indigne.

La CGT lutte pour la création de postes statutaires, pour l'amélioration de la rémunération et des conditions de

travail de tous : titulaires et non titulaires. Ces derniers ne s'y sont pas trompés en votant massivement pour la CGT aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP) en 2008.

Nous avons des élus dans toutes les académies.

	CGT	Nb personnels
Contractuels	15 %	19 000
Aed / MI-SE	16 %	60 000

Contactez sans hésiter nos militants (cf. coordonnées en dernière page) pour faire respecter et progresser vos droits. En octobre 2011, votez CGT pour que le combat contre la précarité se renforce !

Personnel enseignant : Respecter ses obligations

Droits et obligations

■ Statut général des fonctionnaires

• Lois 83-634 du 13.07.83 et 84-16 du 11.01.84 ;

■ Corps d'appartenance

• Professeurs certifiés :

décret 72-581 du 04.07.72 ;

• Conseillers principaux d'éducation : décret 70-738 du 12.08.70 ;

• Professeurs des écoles : décret 90-680 du 01.08.90 ;

• PLP : décret 92-1189 du 06.11.92

• Professeurs d'EPS :

décret 80-627 du 04.08.80 ;

• Professeurs agrégés :

décret 72-580 du 04.07.72 ;

• Conseillers d'orientation psychologiques : décret 91-290 du 20.03.91 ;

■ Laïcité

• Loi de séparation des églises et de l'Etat du 09.12.1905 ;

• Circulaire 2004-084 du 18-05-04 ;

• Charte de la laïcité dans les services publics : circulaire Premier ministre du 13.04.07.

■ Protection juridique du fonctionnaire

• Loi 83-634 du 13.07.83 - Art.11(cf. p.12)

• Circulaire 97-136 du 30.05.97

• Harcèlement moral et sexuel :

circulaire 2007-047 du 27.02.07 et note du 21.10.05 ;

• Prévention et lutte contre la violence en milieu scolaire : circulaire 2006-125 du 16.08.06 ; Guide du MEN sur Eduscol.

■ Droits syndicaux

(refonte des droits en cours)

• Dans la Fonction publique :

loi 2010-751 du 5.07.2010 et loi du 13.07.83 (art. 6 et 8) et décret 82-447 du 28.04.82 ; circulaire FP 1487 du 18.11.82.

• Dans l'Éducation nationale :

note de service 85-043 du 01.02.85 et décret 84-474 (formation syndicale)

■ Service minimum d'accueil

• Loi 2008-790 du 20.08.08 et articles L 133-2 à L 133-10 du code de l'Éducation.

• Circulaire 2008-111 du 26.08.08

■ Heure d'information syndicale

• Arrêté du 16.01.85 (art. 2 et 3 annulés), et article 5 du décret 82-447.

Comme tous les fonctionnaires, les enseignants sont régis par le statut général des fonctionnaires qui énonce l'ensemble de leurs droits et obligations (titre I) et la situation des fonctionnaires d'État dont font partie les enseignants (Titre II).

Les enseignants non titulaires relèvent du droit public (cf. réf. p. 10)

■ Notions de base

• **Un corps de fonctionnaires** est constitué par l'ensemble des fonctionnaires soumis au même statut particulier, aux mêmes règles particulières et ayant vocation aux mêmes grades. Le corps des certifiés (ou PLP, PE, agrégés...) est ainsi constitué de deux grades : classe normale et hors classe.

• Le grade et l'emploi

Lors de la titularisation, un grade vous a été attribué. Il ne peut vous être retiré, hors révocation disciplinaire, changement de corps ou démission.

Le grade est distinct de l'emploi. Si votre poste est supprimé, l'État doit procéder à une nouvelle affectation. Il ne peut pas vous licencier.

La loi 2009-972 relative à la mobilité et aux parcours professionnel peut permettre une mobilité contrainte dans toute la FP (p. 20).

■ Laïcité et neutralité du service public

Tous les personnels sont soumis à un strict devoir de neutralité qui leur interdit le port de tout signe d'appartenance religieuse, même discret. Ils doivent également s'abstenir de toute attitude marquant une adhésion ou, au contraire, une critique, à l'égard d'une croyance particulière.

■ Protection des agents

L'État est tenu de protéger les agents de la Fonction publique (titulaires ou non) contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté (cf. p.12 "droit de retrait"). La responsabilité personnelle du fonctionnaire peut néanmoins être mise en cause en cas d'accident pour imprudence.

■ Droits syndicaux

La liberté d'opinion est garantie à tous, fonctionnaires titulaires, stagiaires et non titulaires de droits public et privé.

• Droit de grève

La grève est un droit constitutionnel pour les fonctionnaires depuis 1946. Chaque arrêt de travail, même d'une seule heure, donne lieu à la retenue de 1/30^e du traitement mensuel jusqu'à la reprise des cours. En imposant le Service Minimum d'Accueil (SMA) dans le 1^{er} degré, le ministère porte gravement atteinte à ce droit (cf. p.33).

• Heure Mensuelle d'Information Syndicale (HMIS)

• Tout personnel du 2nd degré a le droit de participer, sans amputation de salaire, à une HMIS, sur son temps de service et sur son lieu de travail, soit 9 h par année scolaire.

• Pour le 1^{er} degré, deux demi-journées par an sont accordées aux personnels, soit 6 h par année scolaire. Nous revendiquons trois demi-journées.

La CGT est la première organisation syndicale de la Fonction publique. C'est une force qui compte dans les négociations statutaires et salariales.

Actuellement, le ministère tente de le limiter pour le primaire (cf. p.33).

La CGT Educ'action organise des

heures d'information syndicale, ouvertes à tous, syndiqués ou non.

• Absence pour activité syndicale

D'une durée de 10 à 20 jours par an (selon les cas et la nature de la réunion), ces autorisations permettent de participer aux congrès et aux organismes directeurs des organisations syndicales. Elles sont de droit avec maintien intégral du traitement (hors certaines indemnités).

• Stage de formation syndicale

D'une durée de 12 jours maximum par an, ces sessions sont l'occasion de traiter un sujet collectivement (carrière, pédagogie...) dans une optique syndicale, avec maintien du traitement hors certaines indemnités.

La demande écrite (recteur IA) doit être déposée au moins un mois à l'avance. En cas de refus, la CAPA doit être informée.

Pour en savoir plus...
www.ugff.cgt.fr
www.servicepublic.fr
www.laicite-laligue.org
www.unsen.cgt.fr

des droits à part entière et faire valoir ses droits !

■ Congés

- **Maternité et adoption :**
Circulaire FP/4 n° 1964 du 09.08.95 ;
Code du travail Chap. VL 1225-1 à
1225-46 (nouvelle partie législative) et
Circulaire DGAFP B9 du 12.07.07
- **Congé paternité :**
Loi 2001-124 du 21.12.01 (art.55-IV) ;
- **Maladie et accident de service :**
décret 86-442 du 16.03.86 ;
- **Solidarité familiale :**
Loi 2010-2009 du 23.10.10
- **Non titulaires :**
Décret 86-83 du 17.01.86
- **Autorisations d'absence**
- **Absences de droit et facultatives :**
Circulaire 2002-168 du 02.08.02 ;
- **Fêtes religieuses 2010/2011 :**
Circulaire FP 901 du 23.09.67
et circulaire annuelle
- **Disponibilité**
- **Décret 85-986 du 16.09.85**
- **Cumul d'activités**
- **Décret 2007-658 du 02.05.07**
- **Circulaire FP 2157 du 11.03.08.**

■ Congés pour raisons familiales

(droit commun aux titulaires et non titulaires)

Ces demandes sont à faire à l'IA pour le premier degré, au recteur pour le second degré, par la voie hiérarchique (transmises par l'IEN ou le chef d'établissement).

• Congé maternité

A demander avant le 4^e mois, en fonction de la date présumée de l'accouchement. D'une durée de 16 semaines pour le premier enfant, désormais modulable avec 3 semaines prénatales minimales (cf *ci-dessus*), il peut être augmenté de 2 semaines avant et 4 semaines après si l'état de santé le nécessite ; 18 à 30 semaines pour le 3^e enfant ou pour naissances multiples. Salaire à plein traitement, même pour le temps partiel.

• Congé d'adoption

Accordé au père ou la mère, il est de 10 semaines pour le 1^{er} et le 2^e enfant ; de 18 semaines pour le 3^e enfant et au-delà ; de 22 semaines pour une adoption multiple.

• Congé de paternité

D'une durée de 11 jours consécutifs non fractionnables, dimanche et jours non travaillés compris (ou 18 jours pour une naissance multiple), ce congé est à demander un mois à l'avance et dans les 4 mois suivant la naissance.

• Congé parental

Accordé au père ou à la mère pour élever un enfant de moins de 3 ans. Non rémunéré, 6 mois renouvelables. Demande au moins un mois avant le début du congé.

• Congé de présence parentale

Accordé pour maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge. Non rémunéré.

■ Congés pour raisons de santé

1) Personnels titulaires

• Congé de maladie "ordinaire"

Au cours d'une période de 12 mois (de date à date), vous avez droit à 3 mois d'arrêt maladie à plein traitement, ensuite à 9 mois à demi-traitement.

Ex : si vous avez eu 3 mois de congé maladie à partir du 01.10.2010, il vous faudra attendre le 01.10.2011 pour pouvoir prétendre, à nouveau, à un congé maladie à plein traitement.

• Congé de longue maladie (CLM)

Il est accordé sur votre demande, motivé par un certificat médical, théoriquement pour une liste de maladies invalidantes nécessitant des soins prolongés.

1 an à plein traitement, 2 ans à demi-traitement.

• Congé de longue durée (CLD)

Affection relevant des cinq groupes suivants : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave ou acquis.

3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement.

2) Personnels non titulaires

• Congé de maladie "ordinaire"

. Après 4 mois de services : 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi-traitement ;

. Après 2 ans de services : 2 mois à plein traitement puis 2 mois à demi-traitement ;

. Après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement puis 3 mois à demi-traitement.

• Congé de grave maladie (CGM)

1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement

Condition : avoir été employé de manière continue pendant 3 ans

3) Congés de droit commun

• Congé dû à un accident de travail, de trajet lié au service ou de maladie professionnelle

Apporter la preuve de la relation avec le service sous forme d'un rapport détaillé (certificat médical, constat de police...). Maintien du traitement et remboursement des honoraires médicaux.

• Congé de solidarité familiale (loi 2010-2009 du 2.03.2010)

D'une durée de 3 mois renouvelables 1 fois, non rémunéré (pendant 21 jours maxi), pour accompagner une personne en fin de vie. Le demandeur peut être un ascendant, descendant, frère, soeur du malade, ou une personne partageant le même domicile, ou encore une personne (fonctionnaire) de confiance désignée par le malade.

• Autres congés

De non activité pour raison d'études (préparation de concours), de formation professionnelle.

■ Autorisations d'absence

• de droit

. mandat politique ; jury d'assises ; à titre syndical ; examens médicaux obligatoires de grossesse ;

• facultatives

(assujetties à nécessité de service)

. concours (48 h

avant le début de la première épreuve ; éventuellement fractionnable)

. pour un mariage ou un PACS (5 jours ouvrables maximum),

. naissance ou adoption (3 jours),

. préparation à l'accouchement, allaitement,

. décès du conjoint (ou père, mère, enfant), évènement familial grave (3 jours, 48 h de délai de route),

. absence pour enfants malades de moins de 16 ans (12 jours/an),

. fêtes religieuses orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives,...

■ Disponibilité

La disponibilité (une année scolaire minimum sans traitement ni avancement, ni droit à retraite sauf un cas*) est :

. **de droit** pour donner des soins à votre conjoint, enfant ou ascendant en cas d'accident ou maladie graves (3 ans, 9 ans maxi) ; pour élever un enfant de moins de huit ans * ; pour donner des soins à un enfant à charge, à votre conjoint ou un ascendant atteint d'un handicap lourd (illimité sous conditions) ; pour suivre votre conjoint astreint professionnellement à une résidence éloignée (illimité) ; pour exercer un mandat d'élu local ; pour vous rendre dans les DOM TOM ou à l'étranger en vue d'une adoption (6 semaines) ;

. **sous réserve des nécessités de service** pour effectuer des études et des recherches (3 ans, 6 ans maxi) ; pour convenance personnelle (3 ans, 10 ans maxi) ; pour créer ou reprendre une entreprise (2 ans).

■ Cumul d'activités publiques et privées

Ces activités doivent faire l'objet d'une demande préalable auprès de l'autorité (recteur ou IA). Elles ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement, à l'indépendance ou à la neutralité du service. La circulaire de 2008 énonce tous les types d'activités possibles (plus nombreuses et plus permissives qu'auparavant !) ainsi que les interdictions.

Pas de plafond de rémunérations.



Temps de travail :

Le temps de travail réel des personnels d'éducation ne se réduit pas à la présence devant élèves et ne doit pas être sous-évalué. Comme tous les cadres, les enseignants sont confrontés à l'identification objective des temps de recherche, de conceptualisation, de mise en oeuvre, de synthèse. Il atteint plus de 40 h en moyenne par semaine, de l'avis même du ministère !

■ Les obligations de service

Le temps de service hebdomadaire des personnels de l'Education nationale est fixé par décrets (1^{er} et 2nd degrés) ou indiqué dans le statut (PLP) (cf. référence p. 6).

→ Enseignants du premier degré

Décret 2008-775 du 30-7-2008
Circulaires 2002-113 du 30.04.2002 et 2008-105 du 6-8-2008

• Instituteurs et PE

24 h de classe/semaine + 108 h annualisées dont 60 h (une partie pour coordination et évaluation des actions) pour l'aide personnalisée en petits groupes hors temps de classe, 24 h de concertation (conseils de cycle et de maîtres dont 6 h pour relations avec les parents), 6 h de conseil d'école, 18 h d'animation et de formation pédagogiques.

• **Maîtres E et G** : 24 h (prise en charge enfants) + 3 h (synthèse).

• **Psychologue des écoles** : 24 h (synthèse incluse).

• **IMF** : 18 h de classe + 6 h.

• **PE de SEGPA** : 21 h + 2 h (synthèse).

• **Directeurs** : ils bénéficient d'un allègement ou d'une décharge sur le service de 60 h en fonction du nombre de classes de leur école.

→ Personnels du second degré

• Certifiés, agrégés

Décret 50-581 du 25 mai 1950

Circulaire du 02 janvier 1963

18 h pour les certifiés.

15 h pour les agrégés.

Décharges statutaires : heures de première chaire, effectifs élèves (plus ou moins une heure en fonction de la taille des classes), heures de labo, complément de service : moins 1 h si affectation dans trois établissements de la commune.

• Professeurs de lycée professionnel

Décret 92-1189 du 06 novembre 1992 modifié par le décret 2001-527 du 12 juin 2001

18 h depuis le 1^{er} septembre 2000 (art. 30 du statut particulier). Complément de service : moins 1 h si affectation sur deux communes.

• Enseignants dans les sections de techniciens supérieurs

Décret 61-1362 du 6 décembre 1961

Circulaire du 16 février 1962

Chaque heure donnée compte pour une heure et quart (une seule majoration si cours

donnés dans la même matière dans deux divisions de BTS, si ce service est supérieur à 13 h 30 (agrégés), à 15 h (non agrégés).

• Professeurs EPS et CE EPS

Décret 50-583 du 25.05.50

20 h (UNSS incluse).

La part fixe de l'ISO est allouée uniquement aux enseignants du second degré pour l'exercice effectif de certaines fonctions : suivi individuel et évaluation des élèves, participation aux conseils de classe.

La part modulable est allouée au professeur principal (désigné avec l'accord de l'intéressé par le chef d'établissement pour une année scolaire) pour la coordination du suivi des élèves d'une division et la préparation de leur orientation, en concertation avec leurs parents et en liaison avec les COP.

(Décret 93-55 du 15.01.93 sur l'indemnité de suivi et d'orientation)

• Professeurs documentalistes

Circulaire 79-314 du 1.10.1979

36 h (dont 6 h pour tâches de relations avec l'extérieur sans justification de présence dans l'établissement).

• CPE

Décret 2000-815 du 25.08.2000 et arrêtés du 4.09.2002.

1 607 h maxi annualisées réparties sur 39 semaines, ramenées à 40 h 40mn/semaine dont 4 h hebdomadaires laissées sous la responsabilité des agents.

• COP

Même décret que les CPE

40 h 40 hebdomadaires dont 27 h 30 inscrites à l'emploi du temps.

• Chefs de Travaux

39 h, HS au-delà du service hebdomadaire sous condition de ne pas y nuire.

■ L'emploi du temps

Il est établi par le chef d'établissement. Fin septembre, une fiche VS (validation des services) est soumise à signature. Ce document doit faire apparaître les horaires d'enseignement, les groupes d'élèves, les heures supplémentaires, de première chaire,...

Ne jamais le signer avant de le contrôler : vos rémunérations supplémentaires et/ou vos éventuelles décharges horaires en dépendent.

En cas de problème, consulter la section syndicale.

■ Nos revendications par corps

• Instituteurs et PE

18 h présence/élèves + 6 h présence/établissement.

• Instituteurs et PE des SEGPA-EREA

Alignement horaire sur les personnels du collège, intégration des synthèses dans l'horaire hebdomadaire dû pour les instituteurs, PE et PLP.

• Certifiés, PLP, PEPS, PEGC, AE et chargés d'enseignement : 16 h

• Agrégés : 14 h

• PEPS et CE.EPS

Alignement horaire sur les certifiés avec maintien du forfait 3 h UNSS inclus.

• Professeurs documentalistes : 24 h + 4 h

• CPE

35 h hebdomadaires sur 36 semaines + une semaine de préparation de la rentrée scolaire.

Possibilité de récupération en cas de dépassement exceptionnel.

Renégociation du statut avec recentrage sur la fonction éducative.

• COP et directeur de CIO

Base de 35 h et réduction de la présence effective par la prise en compte améliorée des spécificités des missions.

• Chefs d'établissement

Repenser le rôle du chef d'établissement, récupération des congés perdus, nouvelle répartition des responsabilités, meilleure prise en compte de la taille des établissements.

• Chefs de Travaux : 30 h

• Assistants d'éducation et pédagogique/EVS (cf p. 11).



Le marché de dupes

■ Travailler plus pour... gagner moins !

Le fameux "travailler plus pour gagner plus" débouche sur l'attribution massive d'heures supplémentaires. Derrière la volonté de faire des économies sur les emplois d'enseignants (16 000 en 2010, 16 000 en 2011) se cache une autre duperie.

• Pour la CGT Educ'action, cette disposition n'est pas une mesure salariale : elle ne répond pas aux attentes collectives d'augmentation du pouvoir d'achat. Elle ne concerne que ceux à qui l'employeur propose ou impose des heures supplémentaires.

À noter que les enseignants du second degré ne peuvent (pour l'instant) se voir imposer qu'une seule heure sup.

Les heures sup. dans l'Éducation nationale sont sous payées alors qu'elles devraient être majorées dès la première heure.

• L'heure sup. année (HSA), attribuée pour une action régulière, est rétribuée 1 076,01 € ; ramenée à l'heure semaine, elle vaut 29,88 €. Elle est donc très inférieure au paiement d'une heure normale année, même au 1^{er} échelon !

Au 6^e échelon, un certifié ou un PLP gagne 40,04 €/heure. L'HSA n'est versée que 9 mois (année scolaire) sur 12.

• L'heure supplémentaire effective (HSE), attribuée pour une action ponctuelle (soutien, remplacement...), est majorée de 25 % par rapport aux HSA et payée 37,36 €. C'est à peu près l'équivalent d'une heure normale pour un 5^e échelon.

Pour le premier degré, l'injustice est encore plus forte.

On peut comprendre qu'un nombre limité d'heures sup. soit nécessaire pour ajuster les services des enseignants. Ces heures (HSA ou HSE) doivent être rémunérées sur la base de l'heure normale correspondant à l'échelon mais majorée de 25 %.

La décision d'attribuer une prime de 500 € aux collègues acceptant de faire trois heures sup. correspond à une majoration au mieux de 4,62 € par heure supplémentaire.

On est encore très loin du compte !

La CGT Educ'action dénonce cette politique de gestion comptable recourant massivement aux heures sup. Outre la duperie financière, celle-ci contribue à réduire les coûts salariaux, diminuer l'emploi public et à alourdir encore la charge de travail des enseignants.

■ Le temps partiel

Loi 84-16 du 11.01.1984
Décret 82-624 du 20.07.82 modifié
Circulaire 2008-106,
BO (1^{er} degré) n° 32 du 28.08.08

Le temps partiel est accordé pour une année, renouvelable deux fois, ou en cours d'année après un congé lié à l'arrivée d'un enfant (naissance ou adoption). La demande est à faire courant mars pour l'année suivante ou, en cours d'année, deux mois avant le congé.

Tout refus doit être motivé et présenté aux commissions paritaires.

Cumul d'activités interdit, heures sup. tolérées mais non imposées (art. 3 du décret).

■ Temps partiel de droit

• A l'occasion de chaque naissance ou adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (durée prise en compte pour la retraite).

• Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge, à un ascendant victime d'un accident, d'une maladie grave ou atteint d'un handicap.

• Aux fonctionnaires handicapés après avis du médecin de prévention.

■ Temps partiel sur autorisation

Autorisation soumise à condition de fonctionnement du service.

• Quotités de travail

50, 60, 70, 80 ou 90 % de la durée du service ; la rémunération est proportionnelle à la quotité (sauf pour 80 % : 87,5 % du traitement brut).

• Cas particuliers des instituteurs et professeurs des écoles :

. 50 % du service : 4 demi-journées + 54 h dont 30 h d'aide personnalisée, payé à 50 % ;

. 75 % du service : 6 demi-journées + 81 h dont 41 h d'aide personnalisée, payé à 75 %.

Pour en savoir plus...
Voir notre site :

"Droits et statuts/Temps partiels".

La consultation du dossier administratif

Loi 83-634, Art. 18 ; loi 78-73 ; circulaire FP 1430

■ Le dossier individuel du fonctionnaire (*le seul officiel*) est :

- . au rectorat (second degré),
- . à l'inspection académique (premier degré).

• Dans ce dossier, il ne peut être fait état des opinions ou appartenances politiques, syndicales ou religieuses.

• Toute pièce intéressant la situation administrative du fonctionnaire s'y trouve : nominations successives, notations, rapports d'inspection, lettres personnelles ou lettres de parents d'élèves adressées par voie hiérarchique, reclassements, validation des services pour la retraite...

• Ces pièces doivent être classées par rubrique et numérotées. ex : A1, A2, A3, B1, B2, B3, C1... (ceci évite la soustraction ou le rajout de documents).

• Vous pouvez obtenir toutes photocopies de pièces de votre dossier (moyennant finance).

■ Dans le second degré (collège, lycée, LP, EREA), le chef d'établissement a un dossier dit "collégial" (*il n'a aucune valeur légale*) dont le contenu devrait être strictement le même que le dossier officiel. Demandez à le consulter.

En cas de désaccord concernant certaines pièces, vous pouvez en demander le retrait, mais la jurisprudence conduit souvent à leur maintien (sauf en cas de diffamation attestée).

• Cas où une décision de CAPD, CAPA, CAPN ne vous convient pas :

- Ex : un "avis défavorable" en CAP pour un avancement (PE, certifié...). Vous pouvez consulter le procès verbal de la CAP pour la seule partie de la décision et des débats vous concernant.

La procédure est prévue par le décret 82-451 du 28.05.82 et sa circulaire d'application du 18.11.82. Voir article 29, 3^e § : "Il convient de noter que les articles 3 et 6 bis de la loi 78-753 du 17.07.1978 relative à la liberté d'accès aux documents administratifs, complétée par la loi 79-587 du 11.07.79, garantissent l'accès des citoyens aux documents administratifs nominatifs qui les concernent ou qui leur sont opposés.

Tous les documents élaborés par les CAP, et notamment les procès-verbaux de leurs réunions, doivent être considérés comme des documents nominatifs.

Il est donc recommandé que les procès-verbaux des CAP soient désormais rédigés de telle façon que les appréciations relatives à chaque agent puissent être isolées à fin, le cas échéant, de communication aux intéressés et d'insertion dans le dossier individuel".

Non titulaires enseignants : stop à la précarité !

L'Éducation nationale recrute chaque année des milliers de personnels non titulaires pour assurer des fonctions d'enseignement, de documentation, d'éducation.

La CGT dénonce cette pratique qui tend à contourner les statuts de la Fonction publique en employant, sur des besoins permanents et prévisibles, des personnels précaires, sous payés, corvéables et licenciés à merci.

Les personnels titulaires (TZR, brigades, ZIL) doivent assurer, statutairement, les remplacements.

A consulter sur notre site : tous les textes, fiches pratiques, jurisprudence...

■ Recrutement

. Bac + 3 pour les disciplines d'enseignement général

. Bac + 2 pour les disciplines techniques et professionnelles ou/et un autre diplôme et une expérience professionnelle.

• Vacataires

. Leur service ne peut excéder 200 heures, pour une année scolaire, dans un ou plusieurs établissements, (décret 89-497 du 12.07.89).

Suite à la mobilisation des personnels et à l'appréciation du recteur, un vacataire affecté peut bénéficier d'un CDD à l'issue de 200 heures afin d'assurer la continuité pédagogique. **Le ministère s'est engagé à cesser le recrutement de vacataires : cette promesse doit être concrétisée dans les académies.**

. La rémunération est fixée à 34,30 € brut, depuis le 12.07.1989, par heure effective d'enseignement.

Ces agents n'ont aucun droit particulier, ni couverture maladie, ni indemnisation chômage.

Il peut être mis fin à leur fonction avant terme et sans préavis.

• Contractuels

Leur contrat est signé par le recteur. Il est d'abord à durée déterminée (CDD) et peut devenir à durée indéterminée (CDI).

→ **Le protocole du 1^{er} mars 2011** fait évoluer la loi de juillet 2005 sur les conditions d'accès au CDI : les CDD des agents contractuels seront transformés automatiquement en CDI à la date de publication de la loi, si les agents :

→ assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent du même département ministériel ou du même établissement public pour la fonction publique de l'État, ou du même employeur pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière, depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans).

→ Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans.

→ Le fait de changer d'emploi permanent auprès du même employeur au cours de la période des 6 ans ne fera pas perdre à l'agent sa perspective de CDI-sation.

→ Les interruptions de contrat inférieures à trois mois par an ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

→ Le passage en CDI ne conduit pas à figer la quotité de service. Mais il sera toujours possible de proposer un avenant au contrat s'il y a évolution des missions de l'agent.

Un entretien est obligatoire tous les trois ans pour tous les personnels en CDI dans le cadre de "l'évaluation professionnelle individuelle des agents".

La CGT-Educ'action agit pour le réemploi de tous les contractuels et l'amélioration des conditions d'accès au CDI.

• MAGE*

Dans la plupart des académies, leur contrat est transformé en CDI.

Ils devraient garder, à missions identiques, leur grille et leur rémunération (arrêté du 09.03.1973 relatif à l'échelonnement indiciaire).

La requalification de leur CDD en CDI est sans effet sur les indices de traitement (décret 62-379 du 3.04.1962).

Rien n'est arrêté pour l'avancement des autres contractuels.

Imposons une prise en compte de l'ancienneté de poste et la qualification des personnels !

→ **Tout refus de signer un CDI, proposé en application de la loi du 26 juillet 2005, est considéré comme une démission.**

→ **Les agents recrutés pour l'accomplissement d'une fonction spécifique (notion très vague...) autre que disciplinaire, en GRETA ou CFA, ne peuvent bénéficier d'un renouvellement au-delà de 6 ans.**

■ Rémunération des contractuels

L'indice est fixé selon le titre et la formation. **Il peut varier d'une académie à l'autre, d'une discipline à l'autre.** Certaines académies proposent des grilles indiciaires.

Dans certaines académies et disciplines déficitaires, l'indice peut être négocié.

Le contractuel perçoit les indemnités auxquelles peuvent prétendre les personnels enseignants titulaires exerçant des fonctions comparables.

■ Licenciement/chômage

Un contractuel (en CDD ou CDI) peut être licencié.

Les procédures de licenciement sont celles prévues respectivement par les titres XI et XII du décret 86-83 du 17 juillet 1986.

Les motifs invoqués doivent correspondre à la situation des besoins d'enseignement et examinés par les CCP académiques.

Après un licenciement ou à la fin d'un CDD, le contractuel doit s'inscrire à l'ANPE et percevoir des indemnités.

La CGT s'oppose aux licenciements des précaires, elle exige leur réemploi.

Elle revendique la titularisation puis la formation adaptée des non titulaires, sans concours ni discrimination de nationalité !

■ Titularisation

La voie d'accès " normale " à la titularisation est le concours. Il est possible pour certains corps de passer des concours internes intégrant un dossier de RAEP à la place des écrits.**

Par ailleurs, une voie d'accès à la titularisation va être ouverte pendant 4 ans, sans condition de diplôme, mais s'appuyant sur la RAEP pour :

→ tous les agents en CDI ou en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi, de la transformation de leur contrat en CDI,

→ tous les agents en CDD en fonction sur un emploi permanent (ou avoir été en fonction entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011), ayant une ancienneté de service effectif d'au moins 4 années sur une période de référence de 6 ans, dont 2 années au moins réalisées antérieurement au 31 mars 2011.

* Maître auxiliaire garanti de réemploi ** Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle

Personnels "Vie scolaire"

Ces dernières années, les services de vie scolaire ont vu des contrats de plus en plus précaires se multiplier. Les MI-SE ont été remplacés par les Assistants d'éducation (Aed) et Assistants Pédagogiques (AP) (sous contrat de droit public) auxquels s'ajoutent les Emplois Vie Scolaire (EVS) en CAE-CUI (contrat de droit privé), et les Auxiliaires de Vie Scolaire (AVSi, cf. p. 17).

■ Les Assistants d'éducation (Aed)

Loi 2003-400 du 30.04. 2003
Décret 2003-484 du 06.06.2003 modifié par le
Décret 2008-316 du 04.04.2008

- **Recrutement** : priorité aux étudiants boursiers avec bac ou diplôme de niveau 4 ; âgés de 20 ans pour l'internat.
- **Fonctions** : encadrement, surveillance, appui aux enseignants, aide aux élèves et étudiants handicapés..., sous l'autorité du directeur d'école (1^{er} degré), du chef d'établissement (2nd degré).
- **Services** : 1 607 h annualisées (entre 39 et 45 semaines) :
 - . 10 h maxi/jour (amplitude maxi.: 13 h),
 - . 20 mn de pause au bout de 6h,
 - . 11 h minimum de repos/24 h.
- **Formation d'adaptation à l'emploi**, incluse dans le temps de service effectif, organisée par les académies, le plus tôt possible après la prise de fonction.
- **Etudes ou formation** : 200 h annuelles pour un temps plein (100 h pour un mi-temps), sur l'horaire de travail, attribuées par le chef d'établissement préalablement à la signature du contrat.

→ Avec le décret 2008, des Aed peuvent être recrutés (bac + 2) pour participer "à toutes activités éducatives, sportives, sociales, artistiques ou culturelles complémentaires aux enseignements", et à "l'aide aux devoirs".

Si leur travail, au cours de l'année scolaire, est consacré pour tout ou partie à ces fonctions, la durée du travail sera de 36 semaines maximum. Leur service pourra intégrer un temps de préparation hors élèves de 200 h pour un temps plein, "déterminé par l'autorité chargée de l'organisation du service".

■ Les assistants pédagogiques (AP)

Décret 2005-1194 du 22.09.2005
Cirulaire 2006-065 du 05.04.2006

- **Recrutement** : priorité aux étudiants se destinant à l'enseignement, avec titres ou diplômes de niveau bac + 2.
- **Fonctions** : appui aux enseignants pour l'accompagnement pédagogique et le soutien aux élèves, ne peuvent se substituer à la mission d'enseignement.

Aujourd'hui, cette affirmation est contredite pour les Aed et les AP puisque des responsabilités sont données à ces personnels non enseignants.

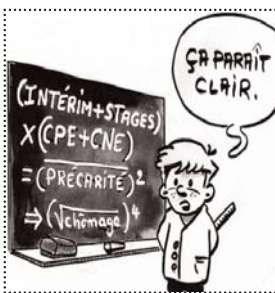
→ Avec le décret 2008, d'autres fonctions (surveillance...) peuvent être ajoutées dans le service des AP.

- **Services** : 1 607 h/ 36 semaines maxi. à mi-temps ou temps complet, dont 200 h de préparation hors présence élèves et 200 h liées à la formation universitaire (pour un temps plein).

- **Lieux de travail** : écoles, collèges, lycées et LP des Réseaux "ambition réussite", ZEP et zones sensibles.
- **Formation d'adaptation à l'emploi**

centrée sur les enjeux pédagogiques des niveaux d'enseignement, dès leur prise de fonction.

- **Emploi du temps** : arrêté par le chef d'établissement ou le directeur d'école, en fonction des besoins du service, en tenant compte des contraintes de l'agent pour la poursuite d'études.



■ Emploi de Vie Scolaire (EVS)

Loi 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008
Cirulaire MEN du 14 janvier 2010

Ils sont la déclinaison dans les écoles, collèges et lycées des contrats aidés (de droit privé). Depuis le 1^{er} janvier 2010, les CAE et CAV ont été remplacés par des CUI (contrats uniques d'insertion), appelés "CAE-CUI" dans l'Education nationale. Le CUI est conclu pour une durée minimale de 6 mois et renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Deux mesures dérogatoires :

→ La durée d'un CAE-CUI peut être portée à 60 mois pour les salariés âgés de 50 ans ou plus et bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA, ou reconnus comme travailleurs handicapés.

→ La durée du contrat peut être prolongée en vue de permettre d'achever une action de formation.

- La durée du travail est de 20 heures hebdomadaires. Il y a possibilité de moduler le temps de travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieur à la durée légale (35 heures/semaine). Cette modulation doit figurer au contrat.

- La rémunération est équivalente au SMIC horaire.

- Les missions : scolarisation des élèves handicapés, assistance administrative aux directeurs d'école, aide à l'accueil des élèves, à l'animation, à la documentation...

Autant de missions indispensables au service public qui nécessitent formation et statuts !

- Une convention individuelle doit être signée par l'employeur (EPL) et "Pôle Emploi". Elle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel, et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE). Un tuteur est désigné par l'employeur pour accompagner le salarié dans sa démarche de formation.

Concernant l'absence de formation, une première victoire a été obtenue par le collectif EVS CGT/FSU/SUD du 49 : le conseil des prud'hommes d'Angers a condamné l'établissement employeur à payer des dommages et intérêts aux 28 personnels concernés. C'est une initiative à populariser et à généraliser.

Nous revendiquons la réduction des horaires de travail (service hebdomadaire sur 36 semaines, plus une semaine de préparation de la rentrée, soit 24 heures hebdomadaires en externat ou 28 heures hebdomadaires en internat), une formation réelle aux missions avant la prise de fonction, une augmentation du traitement de 70 pts d'indice immédiatement, le remboursement intégral des frais de transport lieux d'étude/domicile/travail, la prime ZEP, des contrats de 6 ans afin de soustraire les Aed/AP aux pressions des chefs d'établissement, de nouvelles prérogatives pour les CCP (Commissions Consultatives Paritaires) : contrôle du recrutement et du droit à la formation, motif du non renouvellement du contrat.

Ne perdons pas notre vie à la gagner

■ Santé au travail...

Dans une profession prise en tenaille entre la volonté gouvernementale de réduire le nombre de fonctionnaires et la montée des exigences d'éducation, l'état de santé des personnels ne peut que se dégrader.

Dans une profession fragilisée, où les pathologies anxio dépressives se développent et descendent dans les tranches d'âge, les dégâts sur la santé sont inévitables.

→ Nous revendiquons, dès la formation : une éducation vocale au cours de la carrière, un suivi médical régulier par l'accès à la médecine du travail, et en cas de pathologie liée au métier, sa reconnaissance en maladie professionnelle, le bénéfice d'un aménagement du temps de travail, l'ouverture de négociations sur la pénibilité de l'emploi, le respect des droits à congés maladie, CLM et CLD, la prise en compte des situations de handicap dans l'exercice de la profession.

→ Décret 82-453 du 25.05.82 modifié.

"Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier" (art. 22).

Femmes enceintes, agents réintégrés après un CLD ou CLM, agents de postes à risques, pathologies particulières... *"font l'objet d'une surveillance médicale particulière" (art. 24).*

Se faire soigner et être suivis régulièrement est un droit. Les personnels de l'Éducation ne doivent pas en être exclus !

■...Parce que nous le valons bien !

Le fait d'avoir pu bénéficier d'une retraite à 60 ans, d'avoir eu accès à un système de santé performant a permis l'allongement de la durée de vie.

Reste qu'aujourd'hui encore, un ouvrier vit 7 ans de moins qu'un cadre, un privé d'emploi 14 ans de moins ! Reste que la fréquence des maladies professionnelles augmente très fortement avec l'âge, notamment après 60 ans. Les arrêts maladie sont plus nombreux, tout comme les maladies professionnelles entraînant une incapacité permanente ou un décès.

L'état de santé en fin de vie active et au-delà dépend des conditions de travail et globalement de la pénibilité du travail passé. Certains travaux pénibles peuvent entraîner des effets à long terme, irréversibles, sur la santé provoquant vieillissement prématuré ou altération de la qualité de vie au grand âge. Ainsi la diminution de "l'espérance de vie en bonne santé" contredit les propos gouvernementaux entendus lors de la réforme des retraites, d'autant que l'accès aux soins est plus difficile et plus coûteux.

Ensemble, imposons une vraie médecine du travail et de prévention parce que nous le valons bien ! ([Lien site ferc http://ferc.cgt.fr/imagines/groupe_travail/4p_medecine2.pdf](http://ferc.cgt.fr/imagines/groupe_travail/4p_medecine2.pdf)).

■ À propos du droit de retrait

La violence scolaire fait la une de l'actualité. Les personnels mais aussi les Lélèves en sont victimes. Cette violence s'inscrit dans un contexte économique et social en constante régression qui se traduit à l'école par une diminution du nombre de personnels et par un recul de la prévention.

A cela s'ajoute un double phénomène : les incidences sur les jeunes de l'omniprésence de cette violence dans les médias et la question du traitement médiatique de la violence.

Cependant toute violence est inacceptable et doit être sanctionnée, comme toute victime doit être reconnue et défendue.

Deux démarches simultanées

Demander protection ! Auprès du recteur

• La protection du fonctionnaire

Art. 11 - Loi 83-634 du 13.07.83 : "La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de faits, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leur fonction, et de réparer le cas échéant, le préjudice qui en est résulté."

Note de service 83-346 du 19.09.83. Circulaire 97-136 du 30.05.97.

Adresser au recteur la demande.
Envoyer le dossier aux élus CAPA ou CAPN.

Porter plainte ! Auprès du commissariat ou de la gendarmerie

• Le délit d'outrage

Art. 433-5 du Code pénal : "Constituent un outrage puni de 7500 euros d'amende, les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie. Lorsque les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende."

Les personnels doivent exiger du chef d'établissement (si nécessaire) qu'il porte plainte. Consulter un médecin qui établit un constat en appui de la plainte.

L'agression physique ne relève pas de ce délit mais il faut commencer par cela.

■ Le droit de retrait

Décret 82-453 du 28.05.82 relatif à l'Hygiène et la Sécurité du travail

Art. 5-6 : "Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité administrative peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent (...)"

Jusqu'alors, ce droit n'est reconnu qu'en cas d'utilisation de machines dangereuses, de systèmes électriques non conformes, de locaux hors normes.

Les personnels de l'Éducation, face à la montée de la violence, revendiquent ce droit de retrait au niveau individuel et collectif.

Mais, pour notre secteur, nous devons exiger du ministère une réglementation prenant en compte la spécificité des personnels de l'Éducation nationale, dans certains contextes de violence qui constituent un danger grave.

Circulaire de rentrée 2011*... profondément rétrograde et destructrice !

A améliorer les résultats des élèves et le climat scolaire, mieux accompagner les enseignants, promouvoir l'excellence et lutter contre les inégalités, tels sont les objectifs affichés par le ministère. La réalité est pourtant tout autre...

→ En primaire..., apprentissage des matières strictement fondamentales : français et mathématiques

• Concernant la "maîtrise de la langue française", on insiste sur le fait qu'orthographe et grammaire doivent faire l'objet d'un "enseignement progressif", d'une "progression méthodique". Heureusement, les enseignants des écoles n'attendent pas ces remarques pour faire leur travail ! En mathématiques, sont privilégiés l'entraînement aux techniques opératoires et, de façon récurrente, l'acquisition d'automatismes... **Ainsi, peu de place est laissée à la réflexion et au sens !**

• Le ministre demande de travailler avec des livres respectant les programmes et de bannir les photocopies. Les enseignants aimeraient avoir à leur disposition plusieurs collections mais c'est impossible. L'État se défausse sur les collectivités territoriales alors qu'elles n'ont pas toutes les mêmes moyens. **Un fond de péréquation à répartir entre les communes serait nécessaire.**

• Affichage aussi lorsque le ministre conseille de commencer la sensibilisation à l'anglais dès la maternelle quand des milliers de postes d'intervenants en langue ont été supprimés !

• L'étude de maximes ou exemples pour aider l'enfant à acquérir les repères et principes de citoyenneté et de vie collective revient à des leçons de morale pour "formater" les élèves...

• Quant aux évaluations en CE1 et CM2, si l'on indique qu'il s'agit de bilan, elles doivent pourtant permettre de mener des actions de remédiation... **Ainsi, l'évaluation - bilan ou diagnostique, elle est pour nous néfaste ! - est omniprésente et prend le pas sur les apprentissages.**

• **La liaison école collège** se fera avec la mise en place de "commissions de liaison" (PE / professeurs de français et de maths du collège) et l'élaboration d'un "PPRE passerelle" qui définit les objectifs d'apprentissage et la poursuite des aides engagées en début de 6^e. Ainsi, "Écoles et collèges travaillent ensemble pour assurer la continuité du parcours des élèves, dans une école du socle commun" !

→ Au collège..., attaque sans précédent contre sa démocratisation

Les grandes lignes de la réforme du collège sont esquissées, conformément au projet d'école de l'UMP qui n'a jamais caché sa volonté d'en finir avec le collège unique. Avec l'instauration en fin de 5^e d'évaluations nationales portant sur deux compétences du socle, la possibilité d'orienter précocement les élèves est mise en œuvre, laissant craindre une amplification des parcours dérogatoires qui nous ramène avant la réforme Haby ! Cette mesure s'accompagne d'une volonté manifeste de développer les "filiales" par la création d'une 3^e "prépro", de préprofessionnalisation, supposée répondre à la diversité des "talents" en diversifiant les parcours.

Le ministre envisage d'en faire bénéficier les élèves de 4^e, via des "aménagements" pour découvrir des métiers. De même, le renforcement des DIMA, dispositif d'alternance découlant de l'apprentissage junior, permettra d'"exfiltrer" du collège des élèves de moins de 16 ans pour les confier aux LP ou aux CFA.

L'"Education prioritaire" est oubliée..., CLAIR puis ECLAIR l'ont remplacée !

En installant les bases d'une orientation précoce et en renforçant les filiales, ce sont les fondements du collège unique qui sont minés.

Alors que le collège n'a jamais été une priorité budgétaire et que les processus sociaux et scolaires qui produisent la difficulté sont "ignorés", une partie des collégiens seraient voués à l'exclusion vers des voies de relégation ou le travail précoce. Au contraire, nous revendiquons que le collège unique ait enfin les moyens d'exister : en termes de "culture commune" partagée plutôt que "socle commun" étriqué, de savoirs qui font sens plutôt que d'apprentissages mécaniques, d'accompagnement réel des plus fragiles plutôt que d'exclusion... car un collège démocratique doit donner à tous les collégiens, quelle que soit leur origine sociale, les conditions d'accès à l'une des trois voies du lycée dans le cadre d'une scolarité obligatoire portée à 18 ans.

→ Au lycée..., poursuite des réformes

Les "nouvelles" classes de 1^{ère} générale et terminale pro, et la réforme de la voie technologique se mettent en place. Le ministère veut que le tutorat soit effectif dans les établissements, ce qui constitue un aveu d'impuissance. La seule nouveauté est l'effort de concertation demandé aux collectivités locales. Les dispositifs ERS, internats d'excellence sont rappelés.

→ Formation professionnelle des enseignants...

Alors que de nombreuses voix reconnaissent ses insuffisances, la circulaire ne dit rien si ce n'est le développement par quelques universités d'une formation en alternance. Les stagiaires verront leur formation réduite aux 3 jours de "tenue de classe"... avec en retour les effets sur le climat scolaire.

• Cette circulaire intervient dans un contexte de suppressions massives de postes d'enseignants, de fermetures ou fusions de CIO, de pénurie organisée de professionnels de l'orientation..., ce qui porte des coups sans précédent au système éducatif dans son ensemble et fragilise les plus fragiles d'entre les élèves.

De plus, la réintroduction du DIMA et l'accès dès 15 ans à l'apprentissage fait voler en éclat le collège unique. Le palier d'orientation en fin de 5^e se profile de nouveau.

• Avec "l'école du socle commun", quasi instituée, la remise en cause pure et simple de l'accès à l'une des trois voies du lycée est posée, après la 3^e, en cas de non validation du socle. Ainsi nombre de collégiens, majoritairement issus des milieux populaires, se verraient privés de poursuite d'études, et destinés au travail précoce dès 15 ans... nous renvoyant 40 ans en arrière !

Cette circulaire est profondément rétrograde et destructrice. À la CGT Educ'action, nous revendiquons résolument une autre politique éducative !

* BOEN du 5 mai 2010

Transformer la formation : une autre masterisation est possible !

La CGT revendique un lien fort entre niveau de formation, de qualification et de rémunération. C'est pourquoi elle a signé l'Accord National Interprofessionnel en décembre 2003, support de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie. En revanche, la CGT a voté contre les arrêtés instaurant la masterisation des recrutements, en cohérence avec les luttes des personnels et des étudiants. En l'état, un tel recrutement est source d'injustices sociales et ne permet pas de répondre à la demande d'une meilleure formation initiale et continue comme l'a, hélas, confirmé cette première année -catastrophique- de mise en œuvre.

• Formation initiale

Stages pour les étudiants en master :

Circulaire 2010-102 du 13-7-2010

Les dix compétences :

Arrêté du 12-5-2010 :

Circulaire 2010-105 du 13-7-2010

Modalités d'évaluation et de titularisation :

Arrêtés du 12-5-2010 (1^{er} et 2nd degrés)

Formation initiale des enseignants et

CPE stagiaires :

Circulaire 2011-073 du 31-3-2011

• Formation tout au long de la vie

• Décret 2007-1470 du 15.10.2007

(titulaires de l'État)

• Décret 75-205 du 26.03.1975

(non titulaires)

• Congé de formation professionnelle

Décret 85-607 du 14-06-1985 modifié

■ Une formation initiale dénaturée :
plus qualifiée et moins formé !

• La mastérisation à quelles conditions ?

Le passage du niveau de recrutement de licence (L 3 : bac + 3) à Master (M 2 : bac + 5) a paradoxalement dégrader la formation initiale des enseignants et CPE.

Cet allongement de la durée des études pèse lourdement sur nombre d'étudiants de milieux modestes et les prive de toute possibilité d'intégrer en tant que titulaires l'Éducation nationale. Les bourses spécifiques en nombre limité ne remplacent pas une année de fonctionnaire stagiaire rémunérée ! Cette "réforme" par ailleurs éloigne de la titularisation des milliers de précaires qui enseignent actuellement avec une licence ou une équivalence.

En transformant la seconde année d'IUFM du stagiaire, rémunérée, en année sous statut étudiant (Master 2), le ministère fera une jolie économie. Sur les 16 000 suppressions de postes de 2010, 15 500 concernent la suppression de cette année de stage...

Après le concours, en fin de M 2, "l'année de stage" se déroule quasi-totalement sur le terrain avec, comme seul suivi, le "compagnonnage" d'un enseignant "expérimenté"... quand il a été trouvé et non désigné contre son gré !

L'avenir des IUFM comme maison com-

mune des 1^{er} et 2nd degrés, lieu d'une alternance accompagnée des fonctionnaires stagiaires entre théorie et pratique, est plus que compromis et le devenir des formateurs plus qu'incertain.

■ A la CGT Educ'action,
nous revendiquons

Un concours en fin de L 3 et une formation payée de deux ans (M 1 et 2) avec un contenu répondant aux besoins et à l'expérience de chaque stagiaire (PE, CPE, CAPES, CAPET, PLP, agrégés et COP).

Par ailleurs, la CGT Educ'action souhaite un réel accompagnement lors de l'entrée dans le métier avec un allègement de service.

Nous défendons donc la masterisation des formations mais pas la masterisation des concours, la reconnaissance de la durée des études dans le recrutement et la rémunération des personnels de catégorie A (dont les infirmières et les assistantes sociales).

■ De la formation continue à la formation tout au long de la vie...

Les PE bénéficient d'un droit statutaire à 36 semaines de formation continue sur toute la carrière, sur le temps de service. Dans le 2nd degré, les nécessités de service priment trop souvent sur une offre de formation continue par ailleurs de plus en plus réduite en durée et contenu.

On retrouve pour tous les personnels (enseignants, CPE, COP, ATSS) une aspiration non satisfaite à une formation non réduite à une démarche utilitariste d'accompagnement des "réformes" mais partant des besoins exprimés à une meilleure qualification.

• **Se former en se serrant la ceinture : le congé de formation**

Après trois années de service effectif, les personnels enseignants peuvent demander un congé formation pour trois ans maximum, avec possibilité de le répartir sur l'ensemble de la carrière. Les bénéficiaires reçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire de 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence (plafond à

l'indice brut 650), avec avancement et droit à la retraite préservés. Cela implique un engagement à rester au service de l'État pendant une période triple de celle pendant laquelle l'indemnité a été perçue.

• Recherche DIF désespérément ?

La loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la Fonction publique développent la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour tous les personnels. Désormais les textes reconnaissent aux agents publics (fonctionnaires et agents non titulaires) un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Un Droit Individuel à la Formation (DIF) est introduit dans la Fonction publique : 20 heures par an et par agent, cumulables sur six ans et pouvant être consommées par anticipation. Des périodes de professionnalisation d'une durée maximale de six mois sont créées. Deux nouveaux congés ont par ailleurs été institués : un congé pour VAE de 24 heures et le congé pour bilan de compétences de 24 heures. Enfin, les agents peuvent bénéficier d'un entretien de formation annuel, d'un entretien de carrière après cinq ans de services et d'un bilan de carrière après quinze ans de service.

Les académies et le ministère mettent en place, de façon chaotique, ces nouveaux droits. Le bilan doit en être fait pour que chacun, quel que soit son niveau de formation initiale, puisse en bénéficier, et ainsi voir ses qualifications nouvelles reconnues et sa rémunération améliorée.

■ Dans le cadre du nouveau statut du travail salarié, à la CGT, nous militons pour :

- La reconnaissance des années d'étude dans le calcul de la retraite
- Un DIF universel transférable privé/public,
- 10 % du temps de travail consacrés à la formation continue, soit une année de formation tous les 10 ans ou un trimestre tous les deux ans et demi,
- des frais de déplacement intégralement remboursés avec des avances,
- Un suivi individualisé et transparent par les structures paritaires.

Missions des personnels

Ce que dit le Code de l'Éducation

Article L. 912-1

"Les enseignants sont responsables de l'ensemble des activités scolaires des élèves.

Ils travaillent au sein d'équipes pédagogiques ; celles-ci sont constituées des enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire, et des personnels spécialisés, notamment les psychologues scolaires dans les écoles. Les personnels d'éducation y sont associés.

Les enseignants apportent une aide au travail personnel des élèves et en assurent le suivi.

Ils procèdent à leur évaluation.

Ils les conseillent dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation.

Ils participent aux actions de formation continue des adultes et aux formations par apprentissage.

Ils contribuent à la continuité de l'enseignement sous l'autorité du chef d'établissement en assurant des enseignements complémentaires".

... Circulaire 97-123 du 13.05.1997

"La mission du professeur est d'instruire les jeunes qui lui sont confiés, de contribuer à leur éducation et de leur assurer une formation en vue de leur insertion sociale et professionnelle".

Modifiés par la loi Fillon, ces textes élargissent les missions des enseignants, alourdissent leur charge de travail et aggravent leurs conditions d'exercice : formation continue en dehors du temps de service, prise en charge renforcée du handicap, de l'orientation, du remplacement, de l'accompagnement scolaire et du soutien... Ainsi notre métier est plus complexe et plus difficile.

... Arrêté du 12.05.2010

"Définition des compétences à acquérir pour les professeurs documentalistes et CPE pour l'exercice de leur métier".

■ Dans le premier degré

L'enseignant travaille avec des enfants de 2 à 11 ans.

Il peut intervenir en SEGPA, IME... auprès d'élèves de plus de 11 ans.

Son enseignement est dit polyvalent, il prend en charge toutes les matières des 3 cycles du primaire (parfois regroupées au sein d'une même classe).

L'enseignant est chargé de concevoir les activités et séquences pédagogiques, d'évaluer et suivre les progrès des élèves, d'appliquer les programmes de 2008. Ces derniers mécanisent les apprentissages, privilégient le "par cœur" au détriment de la réflexion et de la manipulation. L'élève ne peut réellement construire ses savoirs, en dehors des rares séances de découverte. Les domaines d'enseignement ont été élargis avec l'apparition, entre autres, des langues vivantes (sensibilisation dès la maternelle, apprentissage à partir du CE1).

Autres missions :

- La remédiation annualisée durant une partie des heures libérées par le samedi matin, utilisée pour lutter contre la grande difficulté scolaire.

- L'accompagnement éducatif en dehors des heures de classe (comprenant la rédaction d'avenants au projet d'école) et le soutien scolaire pendant les vacances, pour les élèves et enseignants volontaires ;

- L'organisation de réunions avec les parents, les différents intervenants ou d'ordre général mais aussi spécifiques concernant les élèves en difficulté ou en situation de handicap.

Les enseignants n'ont ni formation nécessaire ni temps matériel pour mener à bien la totalité des missions assignées.

La formation continue est ramenée à peu de chagrin.

Les enseignants de RASED (cf. p.17) et les autres (cf. p. 20), sont l'objet de fermeture de postes chaque année.

■ Dans le second degré

Les différentes réformes du système éducatif ont conduit à l'élargissement de nos missions ainsi qu'à l'alourdissement de notre charge de travail :

- Multiplication des réunions de préparation diverses et variées (accompagnement personnalisé....) et alourdissement de la charge de travail (généralisation du CCF...), cela dû à la mise en place de réformes imposées (lycée, bac pro 3 ans),
- Diversification des formes d'enseignement sans prise en compte du temps nécessaire à la coordination pédagogique (accompagnement personnalisé, enseignement d'exploration...),

- Emplois du temps partagés entre formation initiale et apprentissage,

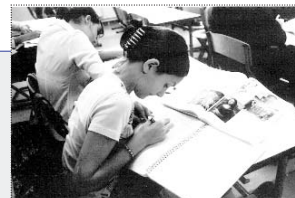
- Affectation dans des établissements ne correspondant pas au statut (PLP en collège, certifiés bivalent en LP ; services partagés entre enseignements et entre établissements),

- Encouragement à la bivalence, voire à la polyvalence, avec la mise en place de certifications "mentions complémentaires", d'accréditation, d'indemnités de postes spécifiques,

- Elargissement de la mission de professeur principal, notamment en matière de suivi de l'orientation et alourdissement des tâches (Admission Post Bac (APB) en terminale, orientation en fin de troisième...),

- Volonté de sortir le traitement de la difficulté scolaire de la mission des enseignants en le transférant à des personnels de surveillance non formés et moins payés (accompagnement éducatif...)

(cf. 16).



Pour tous les enseignants, le travail en équipe et la pédagogie de projets sont, à juste titre, préconisés mais ne sont pas pris en compte dans notre temps de service.

De même, le suivi des élèves et les relations avec les familles font partie de nos missions. Ils demandent également du temps mais ne sont pas reconnus comme tels. Cela constitue les fondements de notre revendication de RTT pour tous les personnels d'éducation (cf. p. 8-9).

Pourtant le gouvernement nous fait travailler plus (heures sup, modulation voire annualisation des services).

Pour la CGT Educ'action, toute évolution impose une négociation pour réduire nos obligations de service.

Sorties scolaires

(BO n° 7 du 23.09.1999
et n° 2 du 13.01.2005)

■ Dans le premier degré

• **Sortie régulière** : participation obligatoire des enfants, gratuite, familles informées, autorisée par le directeur en début d'année

• **Sortie occasionnelle** :

. pendant les horaires scolaires : participation obligatoire des enfants, gratuite, familles informées, autorisée par le directeur

. dépassant les horaires habituels ou payante : participation facultative des enfants, accompagnée par au moins 2 adultes, assurance exigée, accord des familles, demande au directeur 1 semaine avant le départ, autorisée 3 jours avant.

• **Sortie avec nuitée(s)** :

Inscrite au projet d'école, participation facultative des enfants, assurance exigée, accompagnée par 2 adultes au moins. Autorisée délivrée par l'Inspecteur d'académie. Réunion d'information et accord des parents.

• **Transport** :

. aucune procédure si transport public régulier

. attestation de prise en charge s'il est assuré par une collectivité

. très réglementé s'il est assuré par une entreprise de transports.

■ Dans le second degré

• **Sorties et voyages collectifs** :

. objectifs et critères pédagogiques exigés,

. CA consulté, autorisation du chef d'établissement (autorisation pour les élèves mineurs)

• **Entre établissements scolaires français et étrangers** :

. autorisation du recteur, du CA, des familles,

. assurances pour tous les participants.

* CLIS : classe d'intégration scolaire

* CMP : centre médico-psychologique

* CMPP : centre médico psycho-pédagogique

* SESSAD : service d'éducation spécialisée et de soins à domicile

* CAMSP : centre d'action médico-sociale précoce

* UPI : unité pédagogique d'intégration

* SEGPA : section d'enseignement général et professionnel adapté

* EREA : établissement régional d'enseignement adapté

* RASED : Réseaux d'Aides Spécialisées aux Elèves en Difficulté.

¹ BO n° 25 du 19.06.2008 : décret relatif à "l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires" et accompagnement éducatif ;

² Conseil Supérieur de l'Éducation (31 voix contre, 19 pour) ; ³ Contrats Educatifs Locaux ;

⁴ BO du 12.06. 2008

Soutien
et accompagnement éducatif

A la hâte, contre l'avis des personnels et des spécialistes, le ministère a mis en place l'aide personnalisée et l'accompagnement éducatif, à grand renfort d'heures sup. et de communication médiatique...

■ A l'école

• **Le soutien individualisé** concerne les élèves en difficultés qui bénéficient de 2 h d'aide par semaine. Cette "réforme" ¹ a imposé contre l'avis du CSE ², des modifications importantes du fonctionnement de l'école : semaine écourtée (4 jours), journée allongée (6 h), fatigue assurée !

Pourtant, de l'avis de tous -enseignants, pédagogues, spécialistes des rythmes scolaires-, mieux prendre en charge la difficulté scolaire ne peut se limiter à des heures de soutien hors temps de classe, ce qui, en marginalisant l'élève fragile, l'enferme dans l'échec.

Des solutions existent : repérage dès la maternelle de la difficulté, mise en place des cycles respectant les rythmes de chacun, pratiques pédagogiques différentes, réduction de la tailles des classes surtout en ZEP..., toutes préconisées par la recherche !

Nous invitons les enseignants à privilégier l'intervention des RASED.

• **L'accompagnement éducatif**¹, réservé, faute de financement aux écoles en ZEP, se déroule 4 jours par semaine, après la classe, encadré par des enseignants volontaires, Aed, intervenants extérieurs, retraités..., dans trois domaines : "aide au travail scolaire, pratique sportive, artistique ou culturelle".

Aucune consigne n'est donnée concernant la cohérence entre ce dispositif et ceux des collectivités territoriales (CEL ³, Réussite Educative...) !

➔ Au collège

• **L'accompagnement éducatif**¹ (même organisation qu'à l'école) s'adresse aux collégiens volontaires (avec autorisation parentale), dans trois domaines d'activité : aide aux devoirs et leçons (priorité aux 6^e), pratique sportive, artistique, culturelle, d'une langue vivante, tutorat, découverte des métiers... Sont notamment sollicités les enseignants documentalistes, d'EPS (et autres personnels sportifs), vacataires étrangers...

■ Au lycée

• **Accompagnement personnalisé** (circulaire n° 2010-013 du 29-1-2010). Décidé lors de la réforme du lycée par L. Chatel, il est mis en place progressivement depuis la rentrée 2010 pour la Seconde (2011 pour la 1^{ère}, 2012 pour la Terminale).

L'horaire prévu pour chaque élève est de 72 h annuelles (soit 2 h hebdomadaires pouvant être modulées en fonction des choix pédagogiques de l'établissement). Il inclut plusieurs activités (soutien, approfondissement, aide à l'orientation) Les équipes pédagogiques proposent l'organisation de l'accompagnement lors du conseil pédagogique, que le chef d'établissement soumet ensuite à l'approbation du CA.

Pour la CGT Educ'action cette mise en place précipitée est synonyme de dérégulation. Un premier bilan montre que les solutions des établissements sont très disparates avec des réponses différenciées, voire inégalitaires pour les élèves. Pour les personnels, le manque de formation a pour conséquence un sentiment de déqualification et une difficulté de mise en oeuvre.

La "réussite scolaire" concerne 200 établissements et comporte deux volets ⁴ :

• "stages d'été" pour préparer la terminale (révisions, aide méthodologique) et l'enseignement supérieur (consolidation des savoirs) ;

• **appui individualisé** durant l'année et les petites vacances pour "prévenir les redoublements, limiter les abandons de cursus, notamment en LP, et préparer la poursuite d'études supérieures", le but étant la "préparation systématique aux examens".

Il concerne tous les lycéens, prioritairement en difficulté ou souhaitant réaliser un parcours d'excellence.

Ce soutien scolaire public et gratuit répond sans doute à une demande attestée par l'inflation des cours privés et payants. Pour la CGT, ce dispositif est une dérive : la difficulté est externalisée, masquant la réduction des moyens statutaires.

La prévention doit primer sur la remédiation et le traitement de la difficulté se faire en classe, en groupes restreints, quand elle se produit. Dans les zones de grande difficulté, c'est le travail de toute l'équipe et, dans le primaire, de l'intervention des RASED. C'est une mission de service public et le cœur du métier d'enseignant.

Handicap, difficulté scolaire

■ Le handicap

La loi du 11 février 2005 impose le **droit à l'école pour tous**, dans l'établissement le plus proche, tout au long du parcours scolaire. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est chargée d'accueillir, conseiller, orienter l'élève handicapé.

Un projet personnalisé de scolarisation (PPS) est établi par l'équipe éducative en fonction de l'enfant. Il définit des besoins spécifiques matériels ou humains et prévoit les compensations et adaptations.

Tout au long de la scolarité, 3 modes de scolarisation sont possibles : l'intégration individuelle avec un accompagnement individuel éventuel, l'intégration collective en CLIS dans le primaire, et en ULIS (Unité Locale pour l'Inclusion Scolaire) en collège ou lycée, les établissements médico éducatifs (ITEP, IME...).

Un **"enseignant référent"** en lien avec la MDPH réunit l'équipe de suivi de la scolarisation de chaque élève dont il est le référent (décret 2005-1752). Il contribue sur son secteur d'intervention (arrêté du 17 août 2006) à l'accueil, l'information de l'élève et de ses parents lors de l'inscription dans une école, un collège, un lycée.

L'élève peut aussi bénéficier d'un **Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS)** qui intervient pendant le temps scolaire et les activités périscolaires. Il a "une fonction d'accompagnement" généraliste mais n'a pas vocation à se substituer à d'autres professionnels spécialisés (Circ. 2004-117 du 15.07.04).

Les AVS peuvent suivre un élève individuellement (AVS i), ou un groupe d'élèves (AVS Co).

Ils sont recrutés sur des contrats précaires, type Aed ou CUI à temps partiel (20 h hebdomadaires) pour environ 600 euros par mois !

Leur effectif et leurs formations sont très largement insuffisants et la CGT Education demande leur professionnalisation et leur titularisation.

Rappelons qu'au sein même de l'Education nationale, la loi n'est pas respectée : le ministère limite l'accès à la titularisation et préfère payer la taxe au lieu d'embaucher 6 % de personnel handicapé.

■ RASED

BO spécial n°4 du 26 février 2004.

Tout élève de la maternelle au CM2, éprouvant des difficultés à satisfaire aux exigences d'une scolarité normale sans être atteint de handicaps avérés, doit pouvoir bénéficier d'une aide spécialisée.

Les personnels des RASED : psychologues, rééducateurs, maîtres d'adaptation sont chargés de cette mission.

Le manque de personnel spécialisé et de moyens limitent les possibilités d'action et, par conséquent, les aides apportées aux élèves.

Le redéploiement et la mutualisation des moyens des réseaux ne sont pas la réponse aux carences.

Le nombre de maîtres d'adaptation et de rééducateur diminue chaque année (départs en retraite ou autres fonctions) et le nombre de postes non pourvus ou non remplacés augmente. Dans le même temps, les offres de formation CAPA-SH des académies restent très faibles, voire inexistantes dans certaines options et ne couvrent pas les besoins.

De ce fait, de nombreux réseaux sont incomplets. Pourtant, la cohérence et l'efficacité d'intervention du réseau nécessitent qu'ils le soient, les missions de leurs membres étant complémentaires (maître d'adaptation, rééducateur, psychologue scolaire).

L'existence d'une aide spécialisée, répondant à l'hétérogénéité des besoins, constitue la pièce maîtresse d'une politique dont le but est la réussite scolaire de tous.

La survie des RASED contribue à une politique égalitaire.

L'enseignant non formé n'a pas vocation à faire le travail des maîtres spécialisés.

La CGT Education revendique

- Des stages de formation spécialisée CAPA-SH en nombre suffisant ;
- Des équipes de réseaux complètes : psychologue, rééducateur, maître d'adaptation rattachés directement aux écoles ;
- Le retour sur poste "réseau" des maîtres sédentarisés qui le souhaitent ;
- L'abandon de l'aide personnalisée et des stages de remise à niveau.



■ Les SEGPA et EREA*

La circulaire du 30.04.2009 vise à adapter les enseignements généraux au socle commun et à s'approcher du dispositif Découverte Professionnelle 6 h (DP6).

Les programmes d'enseignement sont identiques à ceux des élèves de collège mais la validation du livret de compétences est établie au palier 2.

Le parcours est validé par un CFG remanié à partir de la session 2011 (BO du 22.07.2010).

L'acquisition de savoir-faire professionnels n'est pas une finalité. La démarche de projet doit conduire l'élève à développer des compétences transposables et à évoluer dans sa représentation des métiers. L'accès plus large à la diversité des métiers rompant avec le déterminisme pesant sur ces jeunes est juste mais nécessite formation des personnels, adaptation des postes de travail, et moyens spécifiques (alors que les effectifs dépassent de plus en plus l'effectif de 16 élèves recommandé !).

Quatre champs professionnels sont retenus : habitat, hygiène alimentation services, espace rural environnement, vente distribution magasinage. La production industrielle, mentionnée, ne correspond plus à un plateau technique. La circulaire induit une transformation des plateaux techniques mais aucune obligation d'équipement n'est définie ! Le financement de

ces travaux et de ces équipements sont loin d'être prioritaires pour les conseils généraux.

La mise en réseau de plus en plus systématique est souvent loin d'être bénéfique pour les élèves (rupture du suivi, absentéisme...) et les personnels. De nombreux postes de PLP sont supprimés, leur identité disciplinaire bafouée et leur enseignement est qualifié de "complémentaire". Certains départements souhaitent récupérer les postes de PE pour les affecter dans le 1^{er} degré pour répondre à la pénurie. Ils seraient remplacés par des professeurs de collège sans spécialisation pour la plupart.

Ce texte confirme la remise en cause de l'enseignement adapté, de sa spécificité, de ses moyens, alors que les élèves de ces structures sont, à 90 %, issus de classes sociales les plus défavorisées.

Les personnels ATSS se...

De nombreuses attaques du gouvernement sont dirigées contre les personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (ATSS), au niveau de l'emploi et des missions.

Tous les ans, de fortes suppressions d'emplois touchent les fonctionnaires d'état, le gouvernement applique avec zèle le dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux.

Les fusions de corps concernent cette année les personnels de laboratoire de l'Éducation nationale et le personnel du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, conformément à la politique de réduction du nombre de corps dans la FP.

Il s'agit, pour des raisons essentiellement comptables, d'élargir et de flexibiliser les missions. Des tentatives de fusion de corps interministériels sont aussi tentées pour les personnels de la filière sociale. Les personnels de santé et, plus particulièrement, les infirmiers ne se voient pas proposer le passage en catégorie A, contrairement à leurs collègues dépendant du versant hospitalier de la FP.

Les attaques sont plurielles, la vigilance et la construction d'un rapport de forces favorables aux salariés est plus que jamais d'actualité.

■ Personnels de la filière administrative

- **Attachés d'administration** de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (A.A.E.N.E.S. ex A.A.S.U). *Décrets 2005-1215 du 26.9.2005 et 2006-1732 du 23.12.2006.*

- **Secrétaire administratif** de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (S.A.E.N.E.S. ex SASU) *Décrets 2008-1385 du 19.12.2008, 94-1017 du 18.11.94, 2009-1388 du 11.11.2009 et 2010-302 du 19.03.2010.*

- **Adjoint administratif** de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (A.D.J.A.E.N.E.S. ex A.A) *Décrets 2006-1760 du 23.12.2006 et 2008-1386 du 19.12.2008.*

- Le 9 mai 2011, le conseil supérieur de la FP d'Etat a adopté le projet de décret créant un corps interministériel unique des attachés de l'Etat.

Les choses n'existent pas en dehors de leur contexte, et la situation actuelle est marquée par la RGPP, les fusions et restructurations de service, les abandons de missions. Si elles ne présentent pas d'avancées statutaires importantes pour les personnels, les fusions interministérielles sont de simples mesures d'accompagnement des réductions d'effectifs et de missions, facilitant les reclassements dans les territoires.

De 2011 à 2015 est prévue la disparition de 150 corps, il en subsisterait 230. Les différents ministères ont plus ou moins consulté leurs organisations syndicales respectives.

Le gouvernement prévoit la création de **corps interministériels à gestion ministérielle** tels que définis par l'avis du Conseil d'Etat des 28 et 29 mai 2009 : **attachés d'administration, secrétaires administratifs, adjoints administratifs, personnels sociaux**, soit une soixantaine environ de corps concernés.

■ Personnels de la filière sociale et de santé

- **Assistant de service social (A.S.S.)** et conseillers techniques de service social (C.T.S.S.). *Décret 91-784 du 1.08.91.*

Les personnels sociaux de l'Éducation nationale ont de fortes revendications. Ces professionnels sont les acteurs indispensables à la cohésion sociale et absorbent au quotidien les difficultés des publics les plus exclus.

S'obstiner et continuer à ne pas répondre à leurs revendications légitimes serait une marque de mépris pour l'ensemble de ces agents.

La CGT Educ'action revendique (entres autres) :

- **la revalorisation en catégorie A pour les personnels sociaux,**
- **la catégorie A+ pour l'encadrement. Elle exige une grille correspondant à leur qualification et niveau de responsabilité. Seuls le cadre et la grille indiciaire (349 - 783 INM, 379 - 966 indices bruts) répondent à cette revendication.**

- **Médecin de l'Éducation nationale** *Décret 91-1195 du 27.11.1991.*

- **Infirmier.** *Décret 94-1020 du 23.11.94, note de service 2006-187 du 24.11.2010.*

Pour mener à bien leurs missions, il y a en France 8091 postes d'infirmières scolaires dont 6673 sont pourvus, soit une perte de 1418 équivalents temps plein (17,52 %). La profession n'est pas attractive et distincte du métier d'infirmière hospitalière. Le 3 février 2010, la Ministre de la santé se félicitait "du protocole d'accord sur le passage des infirmiers en catégorie A, ... première étape concrète de la réforme LMD des professionnels paramédicaux". Les infirmières de l'Éducation nationale ne peuvent se satisfaire d'une telle annonce, les négociations n'ayant eu lieu qu'avec les syndicats hospitaliers et les infirmiers des FP d'Etat et territoriale n'ayant pas bénéficié de cette reconnaissance.

Cette iniquité catégorielle et de traitement entre infirmiers a pour effet de compromettre gravement le recrutement des infirmiers à l'Éducation nationale.

Nous revendiquons...

- **La catégorie A type pour tous les infirmiers, la reconnaissance de la spécialisation d'infirmier à l'Éducation nationale.**

- **L'abrogation des lois portant création des ordres professionnels.**

- **La prise en compte de la totalité des services infirmiers, quel que soit le versant de la FP, pour l'accession à la classe supérieure et la suppression des quotas pour y accéder.**

Parce que l'infirmier doit, sur son lieu d'exercice, veiller à préserver la confidentialité des soins dispensés, qu'il est personnellement responsable des actes professionnels qu'il est habilité à effectuer, qu'il ne peut aliéner son indépendance professionnelle, nous refusons le dispositif ECLAIR.

■ Les personnels de la filière laboratoire :

- **Technicien de laboratoire (T.L.).** *Décret 96-273 du 26.03.96*

- **Adjoint technique de laboratoire (A.T.L.)** *Décret 2006-1762 du 23.12.2006.*

Le ministère propose une fusion dans le corps des Ingénieurs, Techniciens, Adjoint en Recherche et Formation (ITARF), contre l'avis des personnels.

Ce projet n'apporte aucune satisfaction aux revendications des personnels de laboratoire de l'Éducation nationale.

...syndiquent à la CGT Educ'action !

→ La profession perd toute référence à ce ministère. Dès lors, la question de la participation à l'activité pédagogique au sein des établissements scolaires est remise en cause.

→ L'enseignement supérieur fonctionne par branche d'activité professionnelle, ces dispositifs cloisonnent les personnels dans des missions précises, ce qui n'est pas le cas dans l'Education nationale.

→ L'accès au statut ITRF n'apportera aucune amélioration au déroulement de carrière (tel qu'il existe) de ces personnels .

■ Les personnels de la filière technique :

• **Technicien de l'Education nationale** (T.E.N.) et Adjoint technique des établissements d'enseignement (A.T.E.C.). Décret 91-462 du 14.05.91.

→ Obligations horaires de service

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures dans la FP de l'Etat (décret 2000-815 du 25.08.2000).

La base annuelle de durée du travail effectif est de 1 607 heures maxi.

Les heures supplémentaires sont fréquentes et la CGT dénonce cette pratique qui, comme d'autres, réduit les postes ouverts aux concours.

Plusieurs textes ont été rassemblés dans le B.O. spécial n° 4 du 7.02.2002 :

- cadrage national de l'ARTT des personnels IATOSS et d'encadrement, horaires d'équivalence applicables aux emplois d'accueil, astreintes dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN,

- application du décret relatif à l'ARTT, organisation du travail et obligations de service des personnels IATOSS et d'encadrement.

Les médecins, assistants sociaux et infirmiers bénéficient aussi d'un régime spécifique.

Les infirmiers exerçant en établissement comportant un internat ont leur service fixé par la circulaire 2002-167 du 2.08.2002.

Lorsque les élèves sont en congés, les congés des personnels doivent être répartis de manière concertée et équilibrée entre les périodes de petites et grandes vacances. Le service d'été est destiné à compléter les obligations de services afin d'arriver au seuil des 1 607 heures.

Pour l'ensemble des ATSS...

→ Evaluation et entretien

Formation professionnelle (décret 2007-1470). Entretien professionnel (décret 2007-1365 du 17.09.2007) et mise en œuvre (Cir. ÉN 2008-072 du 30.05.2008). L'entretien est individuel, entre l'agent et son supérieur direct (qui l'informe de la date et heure, au moins deux semaines à l'avance, par écrit), avec compte-rendu écrit versé au dossier (un exemplaire à l'agent). Ce décret introduit un lien direct entre compte-rendu d'entretien et attribution de réductions (ou majorations) d'ancienneté.

Cet entretien - et sa reconnaissance dans la carrière - devient, à travers les évolutions législatives et réglementaires, un enjeu fort à prendre à bras le corps dans chaque syndicat.

L'individualisation des carrières, les parcours professionnels individualisés sont au cœur de la contradiction apparente, cultivée par le pouvoir et les directions ministérielles, entre acquis individuels et acquis collectifs.

En découlent tous les concepts de rémunération, d'augmentation générale, d'avancement de grade et de corps, de prime, d'intéressement individuel ou collectif...

Cette nouvelle procédure amplifie le rôle du supérieur hiérarchique, lors de l'entretien, le chef de service faisant uniquement appel à des appréciations subjectives... Pas de négociation possible sur les moyens donnés pour atteindre l'objectif fixé par le supérieur N+1 !

→ Régimes indemnitaires

Le système indemnitaire est une ouverture au mérite et au clientélisme !

La CGT Educ'action s'oppose à ce système flou, et surtout inégalitaire.

Les taux des indemnités varient selon le grade, le corps et, depuis quelques années, la "manière de servir !" mais aussi l'académie d'affectation.

Le ministère donne un taux "médian" de référence, mais les recteurs sont libres de la répartition des indemnités ! Nous nous élevons contre cette "distribution" à la tête du client mettant en concurrence les agents de service publics.

• IAT (Indemnité d'Administration et de Technique) / IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travail Supplémentaire) concernent les personnels de catégorie C (sauf certains infirmiers) et les techniciens de laboratoire pour 2011. Les taux sont déterminés au ministère mais les recteurs

décident des taux appliqués avec des inégalités que nous avons toujours dénoncées.

• NBI (Nouvelle Bonification Indemnitaires) : il s'agit de points d'indice supplémentaires (généralement 20) donnés aux personnels occupant des postes bien définis. Ces points peuvent être partagés entre plusieurs personnels.

→ Prime de Fonction et de Résultat

Elle est unique, en deux parties, et remplacera les primes existantes (décret 2008-1533 du 22.12.2008). Les montants de référence et la liste des primes et indemnités sont fixées par arrêtés (relevant des exceptions, Art. 7 du décret) sont publiés.

• **Partie fixe, dite de fonction** : son montant est défini par chaque ministère selon l'emploi, le niveau de responsabilité, la qualification et l'ancienneté ;

• **Partie, dite de résultat** : son montant est individuel, annuel et en fonction des résultats de chaque fonctionnaire.

La PFR est appliquée (depuis le 1.01.2009) pour la catégorie A de la filière administrative de la FP d'Etat. Au 1.01.2012, elle concernerait tous les fonctionnaires et, à terme, toute la FP.

Pour la CGT, le but est d'individualiser les rémunérations et ainsi d'en finir avec le socle "point d'indice/grille indiciaire".

Ce système va amplifier la part variable du salaire, comme dans le privé. Les camarades de l'administration centrale ont obtenu que la cotation des postes se fasse en fonction du grade, ce qui minore l'influence de la PFR.

Les montants individuels de cette prime sont déterminés par le chef de service qui classe chaque poste dans plusieurs catégories (2 à 6 par grade ou corps) en fonction de la cotation définie au niveau ministériel.

La prime de résultat peut être égale à zéro. Pour les deux parties de la prime, c'est le jugement "objectif" du chef de service qui en décidera.

Cette logique d'individualisation bouleverse la gestion des personnels en introduisant les méthodes de management du privé.

Derrière la volonté - affichée ! - de mieux rémunérer les agents et de les responsabiliser, l'objectif est de les intéresser à la réduction des coûts assignés au ministère et de les amener à participer à la destruction du service public qui les emploie.

Le remplacement dans le 1^{er} et le 2nd degré

■ Dans le premier degré

Décret 89-122 du 24.02.1989

Le problème du non-remplacement des maîtres absents est récurrent.

Les journées non remplacées se comptent par dizaines de milliers.

Les remplacements sont effectués par des enseignants titulaires affectés sur des postes de titulaires remplaçants...

- soit brigade : vocation à effectuer des remplacements dans tout le département
- soit ZIL : vocation à effectuer des remplacements sur une circonscription. S'informer sur les indemnités de sujétions spéciales de remplacement (ISSR).

En pratique, chaque année, des ouvertures de classe sont assurées, sur l'année, par des ZIL ou des brigades, détournant ainsi leurs missions. Le non remplacement dégrade les conditions d'exercice de nos collègues et les conditions d'apprentissage de nos élèves.

En cas d'absence, il faut refuser collectivement la répartition des enfants dans les autres classes et médiatiser cette action auprès des parents d'élèves et de la presse.

■ Dans le second degré

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le remplacement des absences de courte durée des enseignants peut être imposé aux autres enseignants d'un même établissement, dans leur discipline ou dans une discipline "complémentaire" sur la base maximale de 5 h par semaine et de 60 h par an.

Ce dispositif, dans la lignée des coupes sombres d'emplois opérées dans les budgets depuis 2002, est avant tout dicté par la politique de restriction budgétaire en matière d'emploi public.

Il s'inscrit également dans le slogan "Travailler plus pour gagner plus" (cf. p. 9).

Il contribue donc à allonger le temps de travail et de présence des personnels dans les établissements, à flexibiliser et annualiser les services, à diminuer les coûts salariaux.

Cette mesure que nous rejetons est une des premières étapes vers une autre organisation du travail, une autre conception du métier d'enseignant dans lequel la bivalence, voire la polyvalence prend le pas sur l'acte pédagogique.

Les absences non remplacées, majoritairement "institutionnelles" d'ailleurs (convocations...), sont un réel problème pour la scolarité des élèves. Le principe de continuité du service public impose d'assurer le remplacement. Cette mission relève de personnels spécifiques et ne peut être ajoutée aux obligations de service des enseignants.

■ TZR : des droits à conquérir

Décret 99-823 du 17.09.1999

Note de service 99-152 du 07.10.1999

- Quelle que soit la durée des remplacements, ils doivent être assurés par des titulaires remplaçants.

- Créations d'emplois budgétaires, en fonction des besoins de remplacement ;
- Réduction de la taille des zones.

- Recours à des personnels titulaires volontaires, formés spécifiquement et indemnisés pour rendre attractive cette mission.

- Une ISSR revalorisée :

- . une partie fixe liée à la spécificité de la mission,
- . une partie remboursant les frais réels.

- La définition de périodes incompressibles entre deux remplacements : délai de 48 h de prise de remplacement permettant la concertation avec les collègues à remplacer, la connaissance des niveaux et des programmes, des matériels pédagogiques, des projets en cours...

- La prise en compte de la spécificité des missions dans le cadre de l'évaluation.

L'ISSR est actuellement versée dans des conditions strictes :

- Etre rattaché à un établissement et effectuer une suppléance hors de cet établissement (l'ISSR est versé pour chaque jour de suppléance effective)

- Ou être affecté à l'année, après la date de rentrée des élèves dans un ou plusieurs établissements.

Le TZR affecté à l'année dès la rentrée n'a pas droit à l'ISSR.

Remboursement des frais de déplacement

Circulaire 2010-134 du 03.08.2010

Sont concernés :

- les TZR affectés à l'année, ne touchant pas l'ISSR,

- les titulaires, quel que soit leur corps, en complément de services,

- les non-titulaires, quelle que soit leur mission.

Les personnels, titulaires ou non, employés à temps plein ou partiel et contraints de compléter leur service dans un ou des établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative :

- indemnisation des frais de transport et de repas, due pour toute journée de service, en totalité ou en partie, hors communes de résidences administrative et familiale.

La résidence administrative est la commune de l'établissement dans lequel l'agent assure la plus grande part de ses obligations de service.

Ces conditions sont aussi applicables aux personnels enseignants, d'éducation, d'orientation, affectés en remplacement continu d'un agent pour l'année scolaire, dans un ou des établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative, et qui ne perçoivent pas l'ISSR.

Budget 2011 : massacre à la tronçonneuse

Dans la Fonction Publique d'Etat, 100 000 départs en retraite sur 3 ans ne seront pas remplacés, soit 31 400 emplois pour 2011. L'Education nationale est la plus touchée avec 50 % des coupes : 16 000 suppressions, 66 000 depuis 2007 !

1^{er} degré : - 8 967 postes ! Des classes ferment et le nombre de maîtres devant élèves baisse !

Second degré : - 4 800 ! La réforme du lycée se faisant à moyens constants, c'est le collège qui "trinque".

Or le financement du primaire et du collège est déjà en dessous (- 15 %) de la moyenne des pays de l'OCDE. Les résultats PISA 2009 sont éloquent quant aux difficultés des élèves dans les apprentissages de base...

Et la DEPP* prévoit + 15 000 écoliers, + 50 000 collégiens, + 60 000 lycéens !

Taille des classes, scolarisation des 2 ans, RASED, intervenants de langues, décharges de service (activités pédagogiques), offre de formation en LGT et LP (regroupement d'options), remplacement des enseignants... en font les frais, et formation des maîtres, service d'orientation sont réduits à néant !

Les "moyens prioritairement mobilisés" concernent la réforme du lycée, la scolarisation des élèves handicapés, la rémunération des AVS, les internats d'excellence, ECLAIR, le plan sécurité des établissements scolaires...

La concurrence est donc une des conséquences de cette politique, au risque d'ébranler tout le système.

Par manque de personnels, les conditions de travail et d'études, le climat des classes se dégradent encore.

L'objectif d'amener 1 jeune sur 2 à un diplôme supérieur est une gageure quand déjà 15 % des écoliers sont en grande difficulté, 19 % des collégiens ne maîtrisent pas les compétences de base, le taux de bacheliers stagne depuis 15 ans et quand chaque année 150 000 jeunes sortent sans diplôme !

Et l'Etat poursuit son désengagement : le décompte des "économies" revient aux recteurs, les statuts des personnels sont mis à mal, les dispositifs dérogatoires se multiplient...

Non, la lutte n'est pas finie !

* Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Opération reclassement...

■ Reclassement

- Décret 51-1423 du 05.12.51 modifié
- Troisième concours : décret 2002-436 du 29.03.02 ;
- Membres de la Communauté européenne : décret 2002-1294 du 24.10.02 ;

■ Corps d'exercice

- Professeurs certifiés : décret 72-581 du 04.07.72 ;
- Conseillers principaux d'éducation : décret 70-738 du 12.08.70 ;
- Professeurs des écoles : décret 90-680 du 01.08.90 ;
- PLP : décret 92-1189 du 06.11.92
- Professeurs d'EPS : décret 80-627 du 04.08.80 ;
- Professeurs agrégés : décret 72-580 du 04.07.72 ;
- Conseillers d'orientation psychologues : décret 91-290 du 20.03.91.

■ Principes généraux

• Le reclassement, lors de l'accès à un corps de fonctionnaires, est la prise en compte -éventuelle !- des services accomplis (dont le service national) avant d'accéder à ce corps, pour déterminer l'échelon de départ.

On accède toujours à un corps de fonctionnaires par le grade de départ : la classe normale (cf. tableau p. 27).

• Le reclassement s'effectue toujours selon les dispositions du statut du corps auquel accède le stagiaire et du décret 51-1423 du 05.12.51 à quelques exceptions près. L'application des règles de classement ne peut conduire à un classement inférieur au 3^e échelon de la classe normale pour les corps de certifiés, PLP, PEPS, CPE et PE (décret 2010-1006 du 26.08.2010).

Sont reclassés :

- dès la stagiarisation, les professeurs agrégés, certifiés, d'EPS et de lycée professionnel (recrutés par concours), et les CPE ;
- dès leur titularisation, les professeurs des écoles.

• Les dossiers des agrégés sont gérés par le ministère, les autres par les rectorats.



Situations prises en compte dans l'avancement :

- le service national : prise en compte de la durée effective (Art. L 63, Loi n° 71-424) ;
- l'Ecole normale supérieure (ENS) : les deux premières années comptent pour moitié ; les deux suivantes pour trois quarts en cas de réussite à l'agrégation, la totalité pour les CAPES, CAPET ;
- les services accomplis à l'étranger en tant que professeur, assistant ou lecteur, après avis du ministère des Affaires étrangères ;
- le cycle préparatoire externe : un an ;
- l'allocation de prérecrutement IUFM (jusqu'en 1996) : quatre mois ;
- les services de surveillant (MI-SE) et d'Assistant d'Education (durée affectée des coefficients caractéristiques) (cf. ex. p. 22 et feuille de reclassement p. 23).
- les services dans l'enseignement privé (Art. 7 bis et 7 ter du décret de 1951) : deux tiers de la durée pour un établissement hors contrat ; la totalité pour les établissements sous contrat, mais leur durée est affectée des coefficients caractéristiques correspondants (cf. tableau n° 1 p. 23). Une bonification d'ancienneté d'un an.
- une bonification d'ancienneté d'un an pour les personnels stagiaires certifiés, PLP, PEPS, CPE et PE recrutés par concours à l'exception de ceux classés en application de l'article 11-2 du décret du 5 décembre 1951 (fonctionnaires de catégorie A). Les agents relevant de l'article 11-5 (agents non titulaires) du même décret bénéficient, lors de leur classement, de cette bonification avant l'application, le cas échéant, des dispositions figurant au dernier alinéa du même article.
- 3^e concours : bonification d'un an pour six ans d'activité professionnelle, deux ans pour une durée comprise entre six et neuf ans, trois ans au-delà, ou bien reclassement traditionnel (au choix) ;
- la qualité de cadre, la pratique professionnelle ou l'enseignement de cette pratique pour le concours externe (cf. encadré p. 23).

■ Reclassement des fonctionnaires

- Dans un corps de fonctionnaires du ministère de l'Éducation nationale Pour effectuer ce reclassement, il faut déterminer l'ancienneté théorique dans le grade d'origine (A) puis l'ancienneté retenue dans le nouveau grade (B).

. Calcul de A

Il faut additionner l'ancienneté théorique dans l'échelon du grade d'origine et l'ancienneté dans cet échelon. L'ancienneté théorique est l'ancienneté acquise dans l'avancement d'échelon sur la base du rythme d'avancement à l'ancienneté (cf. tableau n° 2, p. 23).

. Calcul de B

Il faut multiplier A par le rapport du coefficient caractéristique du grade d'origine (c) au coefficient caractéristique du nouveau grade (d) (cf. tableau n° 1, p. 23).

$$B = A \times (c/d)$$

B permet de déterminer l'échelon atteint dans le nouveau grade.

Ex. : Une institutrice admise au concours externe du CAPES est nommée professeur certifiée stagiaire le 01.09.2011.

A cette date, elle est au 10^e échelon de son grade d'institutrice depuis un an et demi.

Son reclassement est ainsi calculé :

(Art. 8 et 9 du décret 51-1423)

Calcul de A :

. Ancienneté théorique (dans l'échelon du grade d'origine : 10^e échelon) : 21 ans 6 mois.

. Ancienneté dans cet échelon : 1 an 6 mois.

. $A = 21 \text{ ans } 6 \text{ mois} + 1 \text{ an } 6 \text{ mois} = 23 \text{ ans}$.

Calcul de B :

. Ancienneté retenue (dans le nouveau grade)

Coefficients caractéristiques (c/d) :

c (institutrice) = 100 ; d (certifié) = 135

$B = 23 \text{ ans} \times (100/135) = 17 \text{ ans } 13 \text{ jours}$.

Bonification 1 an / Total : 18 ans 13 jours.

Elle est reclassée au 8^e échelon dans la classe normale du corps des certifiés avec 3 ans 13 jours d'ancienneté dans cet échelon, à compter du 01.09.2011.

• Dans un corps de fonctionnaires d'un autre ministère, d'une autre collectivité territoriale ou d'un établissement public

. Personnels catégorie A

Ils sont nommés dans leur nouveau corps à l'échelon correspondant à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient auparavant.

Ils conservent l'ancienneté acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. ...

... Apprenez à compter !

Personnels catégorie B

Leur ancienneté acquise est calculée sur la base de la durée statutaire moyenne d'avancement dans les échelons du grade détenu plus, éventuellement, de l'ancienneté minimum nécessaire pour acquérir ce grade à partir de grades inférieurs. Prise en compte de cette ancienneté dans le nouveau corps de recrutement :

0 à 5 ans : 0
5 à 12 ans : 1/2
+ de 12 ans : 3/4

Ex. : Pour 7 ans d'ancienneté acquise :
de 0 à 5 ans = 0 ; de 5 à 7 ans (1/2) = 1,
soit 1 an seulement au total.

Reclassement des agents non titulaires de l'État

Reclassement des MA (Art. 8, 9 du décret 51-1423)

Les maîtres auxiliaires (MA) sont reclassés à partir de coefficients caractéristiques correspondants (cf tableau n° 1, p. 23).

Ex. : Un MA 2 admis au concours externe de l'agrégation est nommé professeur agrégé stagiaire le 01.09.2011.
A cette date, il était au 3^e échelon de MA depuis 11 mois.

Calcul de A :

Ancienneté théorique (dans l'échelon du grade d'origine : 3^e échelon) = 6 ans.
Ancienneté dans cet échelon : 11 mois.
A = 6 ans 11 mois.

Calcul de B :

Ancienneté retenue (dans le nouveau grade) :
Coefficients caractéristiques (c / d) :
c (MA 2) = 115 ; d (agrégé) = 175
B = 6 ans 11 mois x (115/175) = 4 ans 6 mois.
Le collègue est donc reclassé au 5^e échelon de la classe normale du corps des agrégés au 01.09.2011 sans reliquat d'ancienneté.

Pas de bonification d'un an pour les agrégés.

➔ **Nota** : les services accomplis à temps partiel sont pris en compte comme des services à temps plein **pour les MA uniquement** (circulaire 93-261 du 06.08.1993).

Reclassement des Aed et AP (Art. 8, 9, 11 du décret 51-1423)

Ex. : Un Aed avec 5 ans de service est reçu au concours de CPE au 01.09.2011.

Calcul de A :

Ancienneté théorique : 5 ans

Calcul de B :

Coefficients caractéristiques (c/d) :
c (Aed) = 100 ; d (CPE) = 135.

Ancienneté retenue dans le nouveau grade :
B = 5 ans x (100/135) = 3 ans 8 mois 13 jours.

Bonification d'un an / total 4 ans 8 mois 13 j

Il est reclassé au 5^e échelon avec une ancienneté de 2 mois 13 jours (cf. ci-contre "Extrait d'une feuille de reclassement").

Reclassement des contractuels de la Fonction publique dont l'Education nationale (Art. 11-5 du décret 51-1423)

Les services sont comptabilisés pour leur durée effective. Une fraction de l'ancienneté de service est prise en compte.

Catégorie A :

(Tous les contractuels enseignants)

0 à 12 ans : prise en compte 1/2
+ de 12 ans : prise en compte 3/4.

Catégorie B :

0 à 7 ans : 0
7 à 16 ans : 6/16^e
+ de 16 ans : 9/16^e.

Catégories C :

0 à 10 ans : 0
+ de 10 ans : 6/16^e.

Ex. : Un contractuel en Lettres-Histoire de catégorie A, ayant l'indice de rémunération 420, est admis au concours des PLP et nommé professeur stagiaire le 01.09.2011.
A cette date, il a 15 ans de service à temps complet.

Ancienneté retenue :

de 1 à 12 ans (1/2) : 6 ans
3 années suivantes (3/4) : 2 ans 3 mois
Bonification d'1 an

Total : 9 ans 3 mois

Il devrait être reclassé au 6^e échelon (indice 467) avec une ancienneté de 1 an 3 mois à la date du 01.09.2011 (Art. 11-5, alinéa 2 du décret de 1951).
Cependant, il ne sera reclassé qu'au 4^e échelon, soit l'indice 431, indice immédiatement supérieur à celui détenu en tant que contractuel (cf. tableau p.27).
L'alinéa 6 de l'Art. 11-5 stipule que l'intéressé ne peut avoir une situation plus favorable que celle qu'il détenait auparavant.

|| Nous dénonçons cet alinéa du décret de 1951 qui d'abord énonce un droit puis l'annule ensuite.

La CGT Educ'action demande que les professeurs des écoles soient reclassés dès leur nomination comme stagiaires.

Elle demande surtout que le reclassement prenne en compte tous les parcours professionnels antérieurs (public et privé), ceci pour l'ensemble des personnels accédant à la titularisation, quels que soient la discipline, le concours et le corps. Actuellement, seuls les PLP et certifiés des enseignements techniques et professionnels sont concernés (cf. ci-contre).

Reclassement...

PLP et certifiés des enseignements techniques et professionnels

Attention, la prise en compte pour l'avancement d'échelon des années d'activité professionnelle dans le secteur privé (effectuées après l'âge de 20 ans, à raison des 2/3 de leur durée), est conditionnée par le type de concours (externe ou interne) et le titre admis pour concourir.

Cela concerne le candidat au :

- CAPET ou CAPLP qui a pu s'inscrire au concours parce qu'il a eu la qualité de cadre au sens de la convention collective du travail dont il relevait, et a effectué cinq années d'activité professionnelle en cette qualité (concours externe), plus trois années de service public (concours interne) ;

- CAPLP qui justifie de cinq années de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique et possède un BTS, un DUT ou un diplôme de niveau égal ou supérieur (ou qui a bénéficié d'une action de formation continue conduisant à une qualification professionnelle de niveau III au sens de la loi du 16.07.71) (concours externe) ;

- CAPLP d'une spécialité pour laquelle il n'existe pas de diplôme supérieur au niveau IV (bac), justifiant de sept années de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique dans la spécialité pour laquelle il concourt et d'un diplôme de niveau IV.

Parfois le candidat a plusieurs diplômes et/ou peut se présenter au concours à plusieurs titres. L'administration, elle, n'en retient qu'un : généralement le plus défavorable...

Aussi, avant de s'inscrire à un concours, il est nécessaire d'étudier les articles "recrutement" et "reclassement" du statut particulier PLP ou certifié en fonction de sa situation... et de faire le bon choix !

- Pour les -seuls !- PLP issus du concours externe, cette prise en compte se fait désormais "en fonction du cas d'ouverture le plus avantageux" selon un texte de la DPE du 01.10.2004.

Les années d'activité peuvent alors s'additionner.

...Reclassement

■ PLP justifiant de pratiques professionnelles pour s'inscrire au concours externe.

Suite à un arrêt en conseil d'Etat stipulant que "la notion de pratique professionnelle doit être considérée de la même façon pour l'admission à concourir et pour le classement dans le corps des PLP", une note de service ministérielle du 22.10.2007 indique : pour les PLP "qui ont passé le concours externe au titre de l'art. 6-3° et 6-4° du décret 92-1189 du 06.11.1992 portant statut particulier des PLP", le distinguo entre "pratiques professionnelles" (du métier, dans le privé) et "activités professionnelles" (d'enseignement, dans le public) n'est désormais plus à faire.

C'est donc l'ensemble des services accomplis avant leur nomination comme stagiaires qui est à prendre en compte dans le classement, soit 2/3 de leur durée si celle-ci est égale ou supérieur à 5 ans, conformément au décret de 1951.

Dans ces conditions, le 6° alinéa de l'art. 11-5 de ce décret * (cf. p. 22) ne s'applique pas pour cette catégorie de PLP.

Par contre, si le distinguo entre service du privé et service du public s'éverait plus favorable, ce dernier serait retenu (exemple ci-contre).

La CGT Educ'action demande la prise en compte de la totalité :

- des activités professionnelles antérieures à la stagiarisation, accomplies dans le privé ou le public, en France ou à l'étranger,
- des périodes d'activité comme les définissent, la VAE ou la loi sur la modernisation du recrutement de la FP (3° voie) et de leur durée effective (une année pour une année de service antérieur),
- dans tous les cas, la prise en compte de l'année de préparation au concours et des années d'études post baccalauréat.

Les reclassements doivent s'opérer exclusivement par le reclassement par reconstitution de carrière et non à l'indice immédiatement supérieur, comme pour l'intégration des instituteurs dans le corps des PE...

Les stagiaires du 1^{er} degré doivent être reclassés dès la première année.

Pour les personnels déjà intégrés, toute possibilité de compenser le préjudice subi par certains lors de leur reclassement est à étudier.

Deux priorités :

- l'intégralité des années effectuées à l'EN par tous les non titulaires (suppression du coefficient caractéristique des MA, du pourcentage pour les contractuels),
- la totalité du service des fonctionnaires de catégories B ou C reçus aux concours de catégorie A, sans perte de salaire.

Exigeons la suppression du décret de 51 !

Reclassement : au tableau !

Tableau n° 1 - Grades et coefficients caractéristiques

Premier groupe : Professeur agrégé175
Deuxième groupe : Professeur bi-admissible à l'agrégation145
Troisième groupe : Professeur certifié, CPE, PE et PLP, MA 1135
Cinquième groupe : Chargé d'enseignement, Maître du privé115
Sixième groupe : Adjoint d'enseignement, MA 2115
Huitième groupe : Professeur d'enseignement général de collège105
Neuvième groupe : Instituteur, Assistant d'éducation, MA 3100

Tableau n° 2 - Somme des calculs d'anciennetés cumulées

Échelon	MA	Instituteur	Adjoint et Chargé d'enseignement	Certifié, CPE, Agrégé, PEPS, PE, PLP, COP
Du 1 ^{er} au 2 ^e	3 ans	9 mois	1 an	3 mois
Du 2 ^e au 3 ^e	6 ans	1 an 6 mois	2 ans 6 mois	1 an
Du 3 ^e au 4 ^e	9 ans	2 ans 6 mois	4 ans	2 ans
Du 4 ^e au 5 ^e	13 ans	4 ans	6 ans 6 mois	4 ans 6 mois
Du 5 ^e au 6 ^e	17 ans	5 ans 6 mois	10 ans	8 ans
Du 6 ^e au 7 ^e	21 ans	8 ans	13 ans 6 mois	11 ans 6 mois
Du 7 ^e au 8 ^e	25 ans	12 ans 6 mois	17 ans	15 ans
Du 8 ^e au 9 ^e	-	17 ans	21 ans	19 ans 6 mois
Du 9 ^e au 10 ^e	-	21 ans 6 mois	25 ans 6 mois	24 ans 6 mois
Du 10 ^e au 11 ^e	-	26 ans	30 ans	30 ans

Extrait d'une feuille de reclassement d'un PLP Electrotechnique s'étant inscrit au concours externe en justifiant d'années de pratique professionnelle (article 6-3° et 6-4° du décret 92-1189)

Il s'est présenté sur la base de 2 ans d'activité en tant que professeur contractuel rémunéré à l'indice majoré **321** et de 4 ans d'activité du métier d'électrotechnicien dans le secteur privé.

Les articles 6-3° et 6-4° précisent que les 5 années de pratique professionnelle nécessaires pour présenter le concours sont comptabilisées en cumulant les deux types d'activité.

Dans notre cas, le nombre d'années de pratique professionnelle est donc de : 2 ans + 4 ans = 6 ans.

Pour le reclassement, la jurisprudence fait en

sorte qu'il faudra maintenant appliquer la règle des 2/3 pour l'ensemble des activités, en l'occurrence :

$6 \times \frac{2}{3} = 4$ ans dans notre exemple
+ bonification d'un an = 5 ans

Le collègue sera donc reclassé au 5^e échelon (indice majoré **453**) des PLP avec un reliquat d'ancienneté de 6 ans. Il pourrait être promu au 6^e échelon (indice majoré **467**), au grand choix, 2 ans plus tard.

Dans ces conditions, le 6° alinéa de l'article 11-5 du décret de 1951 ne s'applique pas.



Pour vérifier votre reclassement, envoyez le double de votre demande avec les justificatifs, accompagné de la copie de votre arrêté de reclassement à notre adresse académique (cf. p. de couverture).

La notation et l'avancement des

■ La notation

→ Le premier degré

Le PE titulaire obtient de l'inspecteur d'académie (IA) une note pédagogique unique de 0 à 20. Elle est attribuée sur proposition d'un inspecteur de l'Education nationale (IEN), suite à une inspection (pas d'inspection lors de la première année de titulaire). Un rapport est adressé sous un mois, et une note attribuée dans le trimestre et harmonisée au niveau départemental.

→ Le second degré

Le professeur se voit attribuer deux notes : une note pédagogique (sur 60), une note administrative (sur 40), soit une note globale (sur 100).

• La note pédagogique (sur 60)

. Le professeur certifié, d'EPS, de LP obtient de son inspecteur, suite à une inspection, une note pédagogique en fonction de la grille correspondant à son corps.

. Les agrégés ont une note sur 60 de l'inspecteur pédagogique régional (IPR) après la visite d'inspection, en fonction d'une grille nationale.

Signer sa note ou son rapport ne signifie pas l'approuver. Il est possible de contester le rapport sur quelques points (courrier à l'inspecteur). En cas de baisse de note ou rapport négatif, il faut saisir la CAPD ou la CAPA de son corps pour justification ou réévaluation éventuelles. Une nouvelle inspection peut avoir lieu.
Note de service 83-512 du 13.11.83.

• La note administrative (sur 40)

Le professeur reçoit du chef d'établissement une proposition de note administrative sur 40 correspondant à la moyenne de son corps et de son échelon (cf. I ou III, ci-contre).

Toute note administrative peut être proposée à révision par la CAPD ou la CAPA.

Loi 84-16 du 11.01.1984, art. 55.

• La note globale (sur 100)

Elle est arrêtée par le recteur et sert pour l'avancement d'échelon.

• Les Conseillers Principaux d'Education (CPE), Conseillers d'Orientation Psychologues (COP) ont une note unique sur 20

(cf. II, ci-contre).

■ L'avancement

L'avancement consiste à gravir plus ou moins vite les échelons (IV, ci-contre), ce qui se traduit par un changement d'indice et donc de salaire (cf. p. 27).

Jusqu'au 4^e échelon, tous les personnels progressent au même rythme. Puis, la promotion se fait à des rythmes différents.

• Grand choix, choix ou ancienneté

Les candidats promouvables sont ceux qui ont séjourné un temps suffisant dans l'échelon précédent. Chaque année, la CAPD ou les CAPA par corps examinent votre situation.

Ex. : Un enseignant promu au 5^e échelon est promuable 2 ans et 6 mois plus tard au 6^e échelon au grand choix.

Sa promotion est examinée au titre de l'année scolaire en cours, avec l'ensemble des collègues promouvables au grand choix pour le même échelon et la même période.

Selon un barème (départemental pour les PE, académique pour les certifiés, PEPS et PLP, national pour les agrégés) intégrant la notation, la commission retient 30 % des promouvables au grand choix.

Les collègues n'ayant pas été promus au grand choix le sont, selon leur barème, au choix (au bout de 3 ans), à l'ancienneté (au bout de 3 ans et 6 mois).

Sur 100 changements d'échelon, 30 le sont au grand choix, 50 au choix et 20 à l'ancienneté.



Dès le 7^e échelon (au 31.12) :

• les PLP et les agrégés sont automatiquement inscrits au tableau d'avancement de la Hors Classe de leur corps ;

• les certifiés et les P-EPS doivent justifier, en plus, de 7 ans d'exercice effectif dans leur corps pour y être inscrits.

(Voir décret inhérent au statut de chaque corps et note de service ministérielle annuelle) ;

• les COP et les Instituteurs sont exclus de la HC ;

• les PEGC ont une classe exceptionnelle.

■ L'avancement par listes d'aptitude

• Accès au corps des certifiés

. Conditions requises :

Être enseignant titulaire, âgé de 40 ans (au 01.10) ; justifier de 10 ans de services effectifs (5 comme titulaire), d'une licence dans la discipline postulée, d'un titre équivalent, de 5 ans d'enseignement dans certaines disciplines.

Décret 72-581 du 04.07.1972

• Accès au corps des agrégés

. Conditions requises :

Être en activité dans le second degré ou l'enseignement supérieur, mis à disposition ou en détachement.

Être professeur certifié, PLP ou PEPS (au 31.12), âgé de 40 ans au moins (au 01.10).

Justifier à cette date de 10 ans de services effectifs (5 dans son grade).

. Critères retenus

Le ministère refusant toujours le principe d'un barème, le recteur examine les candidatures en prenant en compte des critères qualitatifs de classement (note pédagogique, carrière, mode d'accès au corps, fonctions, conditions d'exercice : établissements ambition réussite, ZEP ou violence, PEP IV...), lettre de motivation et CV.

Décret 72-580 du 04.07.1972

• Accès au corps des PLP

Toujours pas de liste d'aptitude !

• Accès des instituteurs au corps des Professeurs des Ecoles (PE)

Arrêté du 04.03.2009

. Barème :

- ancienneté générale : 40 pts maxi.
- note pédagogique (x 2) : 40 pts maxi.
- diplômes universitaires : 5 pts.
- diplômes professionnels : 5 pts.
- ancienneté en ZEP : 3 pts.
- directeur d'école : 1 pt.

Note de service 2005-023 du 03.02.2005

Seule la liste d'aptitude offre un reclassement par reconstitution de carrière (cf. p. 21).

* CAPD, CAPA, CAPN (cf. p. 32)

En cas de problème,
faites appel
aux élus paritaires CGT.

personnels des 1^{er} et 2nd degrés

L'Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA)

Créé en 1991, l'ASA est réactivé en 1995 pour les ZEP.

Il s'agit, après une période de constitution des droits de 3 ans, d'un avancement plus rapide au moment d'un passage d'échelon :

- de 3 mois au terme des trois premières années,
- d'1 mois pour chaque année supplémentaire.

La prise en compte des années de service y ouvrant droit se fait alors à partir du 1^{er} janvier 1995.

L'ASA, attribué au-delà d'un demi-service, est cumulable avec l'avance-

ment d'échelon commun et le droit à mutation prioritaire.

En 2001, l'ASA est étendu aux écoles et établissements des zones urbaines relevant du plan de lutte contre la violence créées en 1997 (BO du 08.03.2001).

Par contre, la prise en compte des années de service est, pour ces "zones violence", retardée de 5 ans pour les fonctionnaires de police et d'éducation, évidemment les plus nombreux ! (décret du 16.01.2001) :

- constitution des droits : janvier 2000/janvier 2003,

- déclenchement des droits : 1^{er} janvier 2003,
- académies y ouvrant droit : Amiens, Aix, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Paris, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles.

Nous nous félicitons de cette extension de l'ASA.

Cependant, nous déplorons que les droits soient ainsi retardés pour les personnels des zones violence (économies obligent !) et qu'en soient exclus les contractuels, nombreux dans ces établissements (ils n'ont pas d'avancement !) ainsi que les personnels des zones non-urbaines.

Loi sur la mobilité / Entretien de carrière

2009-972 du 3.08.2009 et cir. du 19.11.2009

décret 010-888 du 28.7.2010

La loi prévoit une réorientation professionnelle si l'emploi est supprimé, une mise en disponibilité ou à la retraite si le fonctionnaire refuse 3 emplois publics correspondant à son grade, une nomination en emploi permanent mais non complet dans une administration différente. Si pour l'instant, les personnels enseignants et d'éducation ne sont pas concernés, on pourrait craindre cependant pour les TZR, les collègues en mesure de carte scolaire ou dont la discipline tend à disparaître...

Le décret concerne l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires

de l'Etat. Le MEN met déjà en place des "entretiens de carrière" pour les enseignants ayant une ancienneté de 2 ans et de 20 ans après titularisation, ceci dans le cadre "Pacte de carrière" (2009). Le but serait de "revaloriser le métier d'enseignant" et de "dynamiser la gestion des ressources humaines".

Le chef d'établissement (Inspecteur de circonscription en primaire) conduit ces entretiens individuels prévus, pour l'instant, pour définir une notation "Le DRH académique ou le conseiller à la mobilité doit recevoir les enseignants en difficulté ou qui en font la demande... La mobilité (y) est posée

comme une problématique de carrière... Jusqu'alors l'institution n'offrait pas ouvertement la perspective d'un changement de métier". *

La CGT-Éduc'ation n'est pas opposée à une évolution de l'évaluation pour mettre fin aux inspections infantilisantes et prendre en compte l'ensemble des tâches du métier. Mais l'absence de dialogue social préjuge mal des changements à venir. Précipitation, absence de préparation des personnels d'encadrement, opacité sur l'utilisation de ces entretiens ne peuvent que susciter doute... ou mauvais coup !

* Propos de la DRH du MEN

I - Notation administrative (agrégés, certifiés, professeurs d'EPS)

Echelon	Note mini		Note maxi		Moyenne	
	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés
1 et 2	32	30	35	35	34	33,3
3	32,2	30	36	35	34,1	33,3
4	32,5	31	37	36	34,7	34,2
5	33,5	33,5	38	37,5	35,8	35,6
6	34,5	34,5	39	38,5	37,1	37
7	36	36	40	39	38,1	38
8	37	36,5	40	39,5	38,9	38,7
9	37,5	37	40	40	39,4	39,1
10	38	38	40	40	39,6	39,3
11	38,5	38,5	40	40	39,8	39,6

II - Notation administrative (CPE, COP)

Echelon	Note mini		Mediane		Note maxi	
	CPE	COP	CPE	COP	CPE	COP
2	-	16	-	16,5	-	17,2
3	16,6	16,4	17,6	16,9	18,6	17,4
4	16,8	16,9	17,8	17,4	18,8	17,9
5	17,3	17,8	18,3	18,1	19,3	18,4
6	17,6	18,3	18,6	18,7	19,6	19,1
7	18,2	19	19,1	19,3	20	19,6
8	18,8	19,4	19,4	19,6	20	19,8
9	19,2	19,5	19,6	19,7	20	19,9
10	19,4	19,7	19,7	19,8	20	20
11	19,6	19,7	19,8	19,8	20	20

III - Notation administrative (PLP)

Echelon	Ecart indicatif	Moyenne indicative
1	-	30
2	-	30,2
3	-	30,6
4	-	31,1
5	31 / 32,5	32
6	32 / 33,5	33,1
7	33,5 / 34,5	34,1
8	34,5 / 35,5	35,2
9	35,5 / 37	36,2
10	36,5 / 37,5	37,2
11	38 / 39	38,5

IV - Avancement d'échelon dans la classe normale, 1^{er}/2nd degrés

Echelon *	Grand choix	Choix	Ancienneté
du 1 ^{er} au 2 ^e	-	-	3 mois
du 2 ^e au 3 ^e	-	-	9 mois
du 3 ^e au 4 ^e	-	-	1 an
du 4 ^e au 5 ^e	2 ans	-	2 ans 6 mois
du 5 ^e au 6 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 6 ^e au 7 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 7 ^e au 8 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 8 ^e au 9 ^e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
du 9 ^e au 10 ^e	3 ans	4 ans	5 ans
du 10 ^e au 11 ^e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois
TOTAL	20 ans	26 ans	30 ans

V - Hors classe 1^{er} et 2nd degrés

Echelon *	PE	Certifiés, CPE, PLP	Agrégés
du 1 ^{er} au 2 ^e	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 2 ^e au 3 ^e	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 3 ^e au 4 ^e	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 4 ^e au 5 ^e	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 5 ^e au 6 ^e	3 ans	3 ans	"A" 4 ans
du 6 ^e au 7 ^e	3 ans	3 ans	-

* cf. p. 27 et 29 la traduction en indices puis en traitement

Hors classe au mérite !

Dans un contexte économique de crise, et un pouvoir d'achat en dégradation constante, l'avancement de grade des enseignants revêt une importance toute particulière dans leur carrière.

La plupart des corps enseignants comportent deux grades : la classe normale et la hors classe.

L'inscription au tableau d'avancement est faite automatiquement par l'administration via le système informatique I- prof.

Depuis 2005, dans le cadre de la logique de rémunération au mérite, les enseignants sont théoriquement promouvables à la hors classe dès le septième échelon de la classe normale.

Les promotions des différents corps enseignants sont, depuis cette date, déconcentrées et dépendent donc des recteurs qui déterminent, dans chaque académie, les règles d'avancement de grade.

L'absence de cadrage national instituée en 2005 constitue une rupture majeure avec les procédures en vigueur depuis 1989, date de la création de la hors classe. Seul le corps des agrégés bénéficie encore d'une gestion nationale.

Cette déclinaison de l'avancement au mérite, cheval de bataille de ce gouvernement, génère des inégalités de traitement inadmissibles.

L'académie d'exercice prend une place déterminante et

instaure de profondes disparités dans les critères d'accès à la hors classe. Le changement de grade est, dès lors, fortement tributaire de la politique rectorale. Chaque académie élabore son propre barème. Nous pouvons mesurer chaque année les effets pervers d'un tel système.

Une mutation inter-académique peut remettre en cause les possibilités d'avancement. Le nombre de collègues au 11^e échelon de la classe normale depuis plus de trois ans et accédant à la hors classe est en forte diminution. C'est une conséquence des bonifications importantes laissées à la seule appréciation des chefs d'établissement et des corps d'inspection.

Sous couvert de valoriser l'investissement pédagogique et personnel, le parcours et la formation professionnelle, ces modifications renforcent le pouvoir de l'administration académique et locale sans aucune garantie d'objectivité et d'équité quant aux décisions prises.

Cela favorise le développement du clientélisme et la mise en concurrence des personnels. La dénonciation unanime des organisations syndicales, dont la CGT Educ'action, n'a pas permis d'infléchir cette politique.

Cependant, le contentieux ouvert sur cette question en 2005 est loin d'être fermé.

Nous considérons toujours qu'il s'agit là d'un total dévoiement de la transparence et de l'équité, garanties à tous les fonctionnaires depuis la création des instances paritaires.

Au principe d'égalité fondé sur le barème national, l'ancienneté dans le 11^e échelon et l'âge, se substitue celui de l'individualisation fondée sur un pseudo mérite.

Désormais les jeunes collègues n'ont plus de repères d'avancement et les collègues les plus anciens aucune assurance d'atteindre la hors classe. Un nombre important de retraités sont déjà lourdement pénalisés. Actuellement, seuls 60 % des enseignants du second degré partent à la

retraite en ayant atteint la hors classe. Seule la moitié de ces promus parvient au dernier échelon de la hors classe, soit moins d'un tiers des collègues. Ces

chiffres sont en constante diminution !

Le contingent de promotion est accordé par corps et par académie. Dans le cadre de l'application de la LOLF, le taux de promotion théorique est basé sur des ratios promus/promouvables établis par corps.

Le tableau ci-dessous révèle une inégalité entre les corps : les CPE ont un ratio bien moindre que les autres corps. Il faut noter que les professeurs des écoles sont particulièrement pénalisés, notamment les anciens instituteurs ayant intégré le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude.

De même, les instituteurs et les COP sont exclus des promotions.

À partir du nombre total de promus, un contingent de promotions est déterminé par académie en fonction de l'effectif local de chaque corps.

Le calcul de ces ratios est un plafond (au lieu d'être un plancher) laissé à la discrétion du recteur. Rien n'oblige celui-ci à convertir en promotion la totalité du contingent attribué.

D'autre part, le calcul des ratios est fait par rapport aux promouvables (potentiels) à la date du 31 décembre et non en année scolaire, soit une estimation basse.

C'est une mesure d'économie car le nombre de départs en retraite, important parmi les collègues déjà à la hors classe, entraîne une diminution de l'effectif total du grade.

Lorsque l'on est promuable à la hors classe, il faut consulter les avis portés sur son dossier. C'est le seul moyen d'amorcer la contestation de l'arbitraire avec l'aide des élus de la CGT. C'est une démarche revendicative indispensable pour la revalorisation de nos carrières.



La CGT dénonce l'abandon de tout barème national. Elle demande que des critères objectifs et communs à tous, quels que soient le lieu d'exercice, la discipline enseignée, la fréquence des inspections, soient établis au niveau national.

Nous revendiquons l'ouverture de négociations pour obtenir l'intégration de la hors classe dans une grille indiciaire fonction publique revalorisée.

Tous les personnels doivent accéder à l'échelon terminal de la hors classe en fin de carrière.

Contingents 2011 d'accès à la hors classe

Corps	Promouvables 2011	Ration promus/promouvables 2011	Promus 2011 national	Promouvables 2010	Ration promus/promouvables 2010	Promus 2010 national
Agrégés	34 214	7,00 %	2 385	35 163	7 %	2 461
Certifiés	122 873	7,00 %	8 601	127 484	7 %	8 964
PEPS	15 105	7,00 %	1 057	15 015	7%	1 052
CPE	7 513	5,00 %	376	7 568	5 %	379
PLP	35 220	7,00 %	2 465	37 418	7%	2 620
PEGC	25	100 %	25	38	100 %	38
Classe exc.	759	42 %	319			
CE EPS	24	100 %	24	24	100 %	24
Classe exc.	409	42 %	172			

Problème de calcul : quel traitement ?

Votre traitement brut (TB) 2011 mensuel est obtenu en multipliant la valeur annuelle du point indiciaire par votre indice majoré (IM) puis en divisant ce résultat par 12.

Au 1^{er} juillet 2010, la valeur annuelle du point indiciaire est de 55,5635 €.

Au 1^{er} janvier 2011, le plafond de la Sécurité Sociale est de 2 946 €.

Tableau des indices majorés (IM) au 1^{er} juillet 2009 (inchangé depuis le 01.11.2006)

Echelons	PEGC CEd	Certifié P. Ecole PLP CPE P.EPS COP *	Adj. Ens.	Instit.	Bi- admiss. *	Agrégé	Hors classe			Classe ex.	Prof. Chaires sup.	CE.EPS Chargé ens.
							Certifié P. Ecole PLP CPE P.EPS D.CIO	PEGC CE.EPS	Agrégé	PEGC CE.EPS		
1	321	349	321	341	366	379	495	457	658	612	658	297
2	339	376	339	357	400	436	560	481	696	664	696	339
3	359	410	360	361	436	489	601	510	734	695	734	359
4	376	431	376	373	457	526	642	539	783	741	776	376
5	394	453	394	383	483	561	695	612	821	783	821	394
6	415	467	415	390	500	593	741	658	(a)		(a)	415
7	434	495	434	399	527	635	783					434
8	458	531	458	420	567	684						458
9	482	567	482	441	612	734						482
10	511	612	511	469	658	783						511
11	540	658	540	515	688	821						540

* Plus 15 pts à partir du 8^e échelon si plus de 50 ans au 31.08.94

(a) La carrière se poursuit hors échelle indiciaire dans la lettre A (A1 : 880 ; A2 : 915 ; A3 : 962)

Pouvoir d'achat
des fonctionnaires
en chute libre.
Baisse de 10,46 %
depuis 2000,
20 % de perte de pouvoir
d'achat entre 1981 et 2004.

- **Augmentations de salaires :**
+ 0,5 % au 01.07.2010
- **Blocage prévisible des salaires**
pour 2011, 2012, 2013...

La CGT Educ'action revendique
l'intégration des indemnités
dans le traitement brut. Dans ce cas,
il y aurait prise en compte dans le
calcul de la pension de retraite.

SMIC au 1^{er} janvier 2011 :
+ 1,6 %
1 355 € mensuel brut
(9 € brut/heure).

■ Intérêt légal

année 2009 : 3,79 % ; année 2010 : 0,65 % ;
année 2011 : 0,38 % ;

■ Cotisation(s) retraite / pension civile

• Titulaires et stagiaires :

. la retenue pour pension civile est de 7,85 %
du TB,

. la retenue obligatoire pour le régime addi-
tionnel est de 5 % du montant des primes,
indemnités, heures supplémentaires, plafon-
née à 20 % du TB.

■ Indemnité de résidence (IR)

Variable selon la commune d'exercice :

- . zone 1 : 3 % du traitement brut
- . zone 2 : 1 % du traitement brut
- . zone 3 : pas d'indemnité.

■ Supplément familial de traitement (SFT)

Choisir le versement au parent
qui a l'indice le plus élevé.

■ Remboursement de la dette sociale (RDS), instaurée depuis le 01.02.96

• **Titulaires et stagiaires :** 0,5 % des
revenus bruts après déduction d'un abat-
tement forfaitaire de 3 % depuis le
01.01.2005.

■ Contribution exceptionnelle de solidarité, instaurée le 01.11.82 :

1 % de la rémunération nette totale (sauf les remboursements de frais
professionnels, mais y compris la cotisation volontaire à la MGEN).

■ Le "net à payer" inscrit sur votre feuille de paie est calculé en faisant les opérations suivantes :

Traitement brut (TB)

PLUS :

- . indemnité de résidence (IR)
- . autres indemnités éventuelles
- . supplément familial de traitement
(SFT) éventuel
- . prestations familiales éventuelles.

MOINS :

- . cotisation(s) retraite
- . contribution exceptionnelle de
solidarité (CES)
- . contribution sociale généralisée (CSG)
- . contribution pour le remboursement
de la dette sociale (CRDS)
- . cotisation Mutuelle MGEN.

■ Chaque mois, tout salarié doit :

- . exiger la communication de sa feuille de paie,
- . la vérifier, dès réception, pour intervenir
immédiatement en cas de contestation,
- . conserver chacune de ses feuilles de paie
tout au long de sa vie professionnelle.

• COP (stage) :

- . 1^e année : IM 296
- . 2^e année et 1^{er} trimestre suivant :
IM 349
- . 3 derniers trimestres : IM 376.

• MI-SE, assistants d'éducation :

. IM unique : 295 (minimum FP).

• **Cycles préparatoires PE / PLP :**
. IM : 295 (interne), 321 (externe).

• Ecoles normales supérieures :

- . 1^e année : IM 331
- . 2^e et 3^e année : IM 342.

■ Contribution sociale généralisée (CSG) instaurée depuis le 01.02.91.

• **Personnels en activité :** elle est prélevée,
depuis le 1^{er} janvier 1997, sur le montant du
traitement brut, de l'indemnité de résidence,
du supplément familial de traitement et des
primes et indemnités, après déduction d'un
abattement pour frais professionnels de 3 %
de ce montant. Taux : 7,5 %.
N'en sont exclus que les prestations familia-
les et les remboursements de frais.

Revendiquer un salaire digne !

Notre pouvoir d'achat est en baisse continue depuis des années : les prix augmentent fortement, pas nos salaires ! Depuis 25 ans, le salaire des enseignants n'a cessé de baisser.

La politique actuelle se traduit par le **gel des salaires dans la FP**. Depuis la loi sur les retraites, les cotisations salariales ont augmenté de 0,27 % (hausse totale de 2,7 % d'ici 2020), soit une baisse du pouvoir d'achat et du salaire net. Dans l'Éducation, la pseudo-revalorisation des enseignants recrutés au niveau master (seuls les échelons 3, 4, 5 sont revalorisés) écarte les autres personnels rémunérés au-delà du 5^e échelon.

La hausse du pouvoir d'achat, promesse du candidat Sarkozy, n'est qu'une chimère, d'autant qu'elle passe par l'instauration de primes au mérite ou indemnités en tout genre dans la FP, primes aux résultats, hypothétique prime dans les entreprises augmentant les dividendes des actionnaires... pour les salariés du privé. C'est l'individualisation de la rémunération à tout va, la mise en concurrence en lieu et place de la solidarité !

→ **La CGT revendique pour tous l'intégration de toute prime et indemnité dans le traitement brut, et dans l'immédiat :**

- **70 pts d'indice supplémentaires** (300 €) et un plan pluriannuel de revalorisation fondé sur un déroulement de carrière commun à tous,
- **une progression de la grille indiciaire**, liant qualification et rémunération, **partant de 2 fois le SMIC** (comme l'exige la CGT pour tous les salariés) et **se terminant par le doublement du salaire de début de carrière.**

■ Indemnités et primes

→ Elles sont versées au prorata du service effectué par les enseignants du 2nd degré et CPE.

Il s'agit des indemnités ou primes concernant :

- Les enseignants référents pour la **scolarisation des élèves handicapés** (décret 2010-953 et arrêté du 24.08.10) : taux annuel, **929 €**

- **L'accueil et l'accompagnement des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement** (décret 2010-952 et arrêté du 24.08.10) : taux annuel, **200 €**

- Les personnels enseignants du 2nd degré et personnels d'éducation chargés du **tutorat des personnels enseignants du 2nd degré et des CPE stagiaires** (décret 2010-951 et arrêté du 24.08.10) : taux plafond annuel, **2000 €**

- **L'ISOE** (Indemnité de Suivi et d'Orientation des élèves) (décret 93-55 du 15.01.93 et circulaire 93-127 du 23.02.93), constituée d'une part fixe et d'une part variable, attribuée au professeur principal. Le versement est mensuel.

- Les **CPE** (décret 91-468 du 14.05.91)

- **Les sujétions particulières des documentalistes et COP** (décret 91-466 du 14.05.91).

- Les **sujétions spéciales ZEP** : **1155,60 €** (montant annuel) en 2010 (décret 90-806 du 11.09.90).

- **L'évaluation en cours de formation** des épreuves de certains diplômes de la voie professionnelle (décret 2010-1000 et arrêté du 26.08.10).

- Les personnels référents pour les **usages pédagogiques et numériques**, la fonction de **préfet des études** en établissements ECLAIR (décret 2010-1065, arrêté du 8.09.10 et circulaire 2010-243 du 9.11.10° : fonctions d'intérêt collectif.

- **Prime spéciale pour enseignants du 2nd degré** (décret 2008-927 du 12.10.08) : 500 € annuels pour 3 HSA.

■ Heures supplémentaires

Décrets 50-1253 (6.10.50) et 98-681 (30.07.98) Elles doivent être une exception, non un mode de gestion bénéfique à l'administration, et ne peuvent se substituer à l'augmentation du salaire de base.

Cependant tout sur-travail doit être mieux payé qu'une heure normale (taux 125/100).

Actuellement, à partir du 6^e échelon, toute HS effective est moins payée qu'une heure normale ! (cf. p. 9)

Transformons les HS en emplois pour créer des postes en plus grand nombre.

■ Droit au salaire et retard de paiement

Circulaire 93-202 du 05.05.93

L'employeur (privé ou public) qui paye les salaires avec retard est passible de sanctions pénales.

En cas de retard, adressez au recteur ou à l'IA (1^{er} degré) une lettre sous "pli recommandé avec accusé de réception".

En cas de doute sur le montant des indemnités dues, pour percevoir une avance, contester une décision ou un retard de paiement..., faites appel aux militants CGT Educ'action ! (adresses p.36).

■ Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Décret 91-1229 du 06.12.91 modifié

Elle est "strictement attachée à l'exercice effectif des fonctions et cesse d'être versée lorsque ces fonctions ne sont plus exercées...". (chefs de travaux, coordonnateur CFA, directeur CIO, d'école...). Elle est prise en compte pour la retraite.

Calendrier scolaire

31 Août... 1er Septembre



2011/2012	Zone A	Zone B	Zone C
Enseignants*	vendredi 2 septembre 2011		
Élèves	lundi 5 septembre 2011		
Toussaint	samedi 22 octobre 2011 jeudi 3 novembre 2011		
Noël	samedi 17 décembre 2011 mardi 3 janvier 2012		
Hiver	samedi 11 février 2012 lundi 27 février 2012	samedi 25 février 2012 lundi 12 mars 2012	samedi 18 février 2012 lundi 5 mars 2012
Printemps	samedi 7 avril 2012 lundi 23 avril 2012	samedi 21 avril 2012 lundi 7 mai 2012	samedi 14 avril 2012 lundi 30 avril 2012
Vacances d'été **	jeudi 5 juillet 2012		

■ **Zone A :** Caen, Clermont-Fd, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse.

■ **Zone B :** Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg.

■ **Zone C :** Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles.

Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Lorsque les vacances débutent un samedi, pour les élèves qui n'ont pas cours ce jour-là, le départ a lieu le vendredi après les cours.

(*) Deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, seront déduites, avant les vacances de la Toussaint, afin de permettre de prolonger la réflexion engagée lors de la journée de prérentrée.

(**) Les enseignants participant aux examens sont en service jusqu'à la clôture des examens (cf. note de service).

Tableau des traitements inchangé depuis le 1^{er} juillet 2010

Indice majoré	Traitement brut mensuel	Retenues	Traitement net mensuel	Indemnité de résidence*		Supplément familial de traitement** SFT			Cotisation MGEN (2,9% sur TD + IR + ISSR + indem. (sauf HSE correct couples)			Indice majoré
				Retraite 1,12% en 2011	Zone 1 3%	Zone 2 1%	Deux enfants 10,67€ + 3%	Trois enfants 15,24€ + 8%	Enfant en plus 4,57€ + 8%	Zone 1	Zone 2	
295	1365,93	110,91	1 255,02	41,30	13,79	73,04	181,56	179,31	40,81	40,01	39,61	295
297	1375,19	111,66	1 263,53	41,25	13,79	73,04	181,56	179,31	41,08	40,28	39,88	297
371	1486,59	120,68	1 365,91	44,58	14,86	73,04	181,56	179,31	44,40	43,53	43,10	371
379	1509,89	124,45	1 442,21	47,08	15,89	73,04	181,56	179,31	46,89	45,98	45,52	379
341	1578,99	128,90	1 450,09	47,36	15,78	73,04	181,56	179,31	47,16	46,25	45,79	341
349	1615,97	131,21	1 484,76	48,47	16,15	73,04	181,56	179,31	48,27	47,37	46,88	349
357	1653,01	134,97	1 518,04	49,59	16,53	73,04	181,56	179,31	49,38	48,47	47,94	357
359	1662,27	134,97	1 527,30	49,86	16,62	73,04	181,56	179,31	49,65	48,69	48,21	359
360	1666,90	135,35	1 531,55	50,00	16,66	73,04	181,56	179,31	49,79	48,87	48,34	360
366	1694,88	137,60	1 557,28	50,84	16,94	73,04	181,56	179,31	50,82	49,64	49,15	366
373	1737,08	140,93	1 596,15	51,81	17,37	73,04	181,56	179,31	51,89	50,69	50,08	373
376	1740,98	141,76	1 599,22	52,22	17,40	73,04	181,56	179,31	52,00	50,99	50,49	376
379	1754,88	142,49	1 612,39	52,64	17,54	73,04	181,56	179,31	52,49	51,40	50,88	379
383	1773,40	144,00	1 629,40	53,20	17,73	73,04	181,56	179,31	52,97	51,84	51,43	383
390	1805,81	146,63	1 659,18	54,17	18,05	73,04	181,56	179,31	53,94	52,89	52,37	390
394	1824,33	148,13	1 676,20	54,72	18,24	73,04	181,56	179,31	54,48	53,43	52,91	394
395	1828,96	148,51	1 680,45	54,86	18,28	73,04	181,56	179,31	54,63	53,57	53,04	395
399	1847,48	150,01	1 697,47	55,42	18,47	73,04	181,56	179,31	55,18	54,11	53,58	399
400	1852,11	150,39	1 701,72	55,56	18,52	73,04	181,56	179,31	55,32	54,25	53,71	400
410	1898,41	154,15	1 744,26	56,95	18,98	73,04	181,56	179,31	56,71	55,60	55,05	410
415	1921,97	156,63	1 765,34	57,64	19,21	73,04	181,56	179,31	57,40	56,28	55,73	415
416	1926,20	156,40	1 769,80	57,78	19,26	73,04	181,56	179,31	57,54	56,42	55,86	416
420	1944,72	157,91	1 786,81	58,34	19,44	73,04	181,56	179,31	58,09	56,96	56,40	420
421	1949,35	158,28	1 791,07	58,48	19,49	73,04	181,56	179,31	58,23	57,10	56,53	421
431	1995,65	162,04	1 833,61	59,86	19,95	73,04	181,56	179,31	59,61	58,46	57,87	431
434	2009,34	163,17	1 846,17	60,28	20,09	73,04	181,56	179,31	60,02	58,86	58,28	434
436	2018,80	163,97	1 854,83	60,56	20,18	73,04	181,56	179,31	60,30	59,13	58,56	436
439	2032,89	165,05	1 867,84	60,98	20,32	73,04	181,56	179,31	60,72	59,54	58,95	439
441	2041,95	165,80	1 876,15	61,25	20,41	73,04	181,56	179,31	60,99	59,81	59,22	441
442	2046,38	166,18	1 880,20	61,39	20,46	73,04	181,56	179,31	61,13	59,94	59,35	442
453	2097,59	170,31	1 927,28	62,97	20,97	73,04	181,56	179,31	62,65	61,44	60,83	453
457	2116,04	171,82	1 944,22	63,48	21,16	74,79	184,89	179,31	63,21	61,98	61,37	457
458	2120,67	172,18	1 948,49	63,62	21,20	74,79	184,89	179,31	63,34	62,11	61,50	458
467	2182,34	175,58	1 986,76	64,87	21,82	75,54	189,22	179,31	64,59	63,37	62,71	467
469	2171,60	176,33	1 995,27	65,14	21,71	75,81	188,96	179,31	64,87	63,61	62,98	469
478	2213,27	179,71	2 033,56	66,39	22,13	77,06	192,30	179,31	66,11	64,87	64,18	478
481	2227,17	180,84	2 046,33	66,81	22,27	77,48	193,41	179,31	66,53	65,29	64,59	481
482	2231,80	181,22	2 050,58	66,95	22,31	77,82	193,78	179,31	66,66	65,43	64,72	482
483	2236,43	181,60	2 054,84	67,09	22,36	77,76	194,15	179,31	66,80	65,56	64,86	483
489	2284,21	183,85	2 080,36	67,92	22,84	78,59	196,71	179,31	67,83	66,59	65,88	489
495	2291,90	186,10	2 105,80	68,75	22,91	79,42	198,59	179,31	68,46	67,13	66,47	495
500	2315,14	187,98	2 127,16	69,45	23,15	80,12	200,45	179,31	69,15	67,81	67,14	500
510	2361,44	191,74	2 169,70	70,84	23,61	81,51	204,15	179,31	70,54	69,17	68,48	510
511	2366,07	192,12	2 173,95	70,98	23,66	81,65	204,52	179,31	70,67	69,30	68,62	511
515	2384,60	193,67	2 190,93	71,53	23,84	82,70	206,00	179,31	71,73	69,84	69,15	515
518	2398,49	194,75	2 203,74	71,95	23,98	82,82	207,11	179,31	71,84	70,25	69,56	518
526	2435,53	197,76	2 237,77	73,06	24,35	83,73	210,08	179,31	73,75	71,34	70,63	526
527	2440,16	198,14	2 242,02	73,20	24,40	83,87	210,45	179,31	73,89	71,47	70,76	527
531	2458,68	199,64	2 259,04	73,76	24,58	84,43	211,83	179,31	73,44	72,01	71,30	531
539	2486,72	202,65	2 284,07	74,87	24,95	85,54	214,89	179,31	74,55	73,10	72,38	539
540	2490,35	203,07	2 287,28	75,01	25,00	85,68	215,26	179,31	74,69	73,24	72,51	540
534	2505,18	208,29	2 296,89	76,95	25,05	87,82	220,45	179,31	76,82	75,13	74,39	534
560	2582,96	218,54	2 364,42	77,78	25,82	88,45	222,67	179,31	77,45	75,95	75,20	560
561	2597,59	219,92	2 377,67	77,92	25,97	88,59	223,04	179,31	77,59	76,08	75,33	561
567	2625,37	213,18	2 412,19	78,76	26,25	89,43	225,26	179,31	78,42	76,90	76,14	567
593	2745,08	223,95	2 521,13	82,37	27,45	93,04	234,90	179,31	82,82	80,42	79,83	593
601	2782,80	225,96	2 556,84	83,48	27,82	94,15	237,86	179,31	83,17	81,51	80,70	601
612	2833,73	230,89	2 602,84	85,01	28,33	95,89	241,93	179,31	84,94	83,00	82,18	612
635	2940,23	238,74	2 701,49	88,70	29,40	98,87	250,45	179,31	87,82	86,12	85,27	635
642	2972,64	241,37	2 731,27	89,17	29,72	99,84	253,05	179,31	88,19	87,07	86,21	642
658	3046,73	247,30	2 799,43	91,40	30,46	102,07	258,97	179,31	91,91	89,74	88,36	658
664	3074,31	249,85	2 824,46	92,23	30,74	102,90	261,20	179,31	91,84	90,05	88,16	664
684	3167,11	257,16	2 909,95	95,01	31,67	105,68	268,60	179,31	94,50	92,76	91,85	684
688	3185,64	258,67	2 926,97	95,36	31,85	106,23	270,89	179,31	95,15	93,31	92,38	688
695	3218,05	261,30	2 956,75	96,54	32,18	107,21	272,68	179,31	95,65	94,26	93,32	695
696	3222,88	261,68	2 961,20	96,68	32,22	107,35	272,82	179,31	95,79	94,39	93,45	696
734	3388,63	275,96	3 112,67	101,95	33,88	110,26	280,83	179,31	101,57	99,55	98,56	734
741	3431,04	278,60	3 152,44	102,93	34,31	110,26	280,83	179,31	102,49	100,50	99,50	741
776	3583,10	291,75	3 291,35	107,39	35,83	110,26	280,83	179,31	107,33	105,24	104,20	776
783	3625,51	294,39	3 331,12	108,16	36,25	110,26	280,83	179,31	108,29	106,19	105,14	783
821	3891,46	308,67	3 482,79	114,04	38,91	110,26	280,83	179,31	113,55	111,34	110,24	821

Focus sur les conséquences de la réforme Woerth

Tous les salariés paient comptant les décisions rétrogrades de la Loi sur les retraites de novembre 2010. Mais, force est de constater que les personnels de la Fonction publique, notamment les femmes et l'ensemble des agents aux carrières incomplètes ou polypensionnés, seront doublement pénalisés : en effet, en plus du recul de l'ouverture des droits à 62 et 67 ans, ils seront directement ponctionnés sur leur fiche de paye par l'augmentation du taux du prélèvement des cotisations sociales (de 7,85 à 10,55 %).

Cette contre réforme est à la fois idéologique et financière.

Le gouvernement et le parlement ont décidé de récupérer 25 milliards d'euros sur le dos de l'ensemble des salariés et des retraités. Plus d'un tiers sera pris sur les fonctionnaires, soit proportionnellement deux fois plus en moyenne par rapport à l'ensemble du salariat.

Recul de l'ouverture des droits (62 et 67 ans)	Mesures spécifiques
4,2 milliards	5 milliards
	Mères de 3 enfants : -> 800 millions Minimum garanti : -> 1 milliard Hausse des cotisations : -> 3 milliards

■ Travaillez plus longtemps pour gagner moins !

Depuis le 1^{er} juillet 2011, tous ceux nés à partir du 1^{er} juillet 1951 jusqu'au 1^{er} janvier 1956 voient l'âge de départ initial allongé de 4 mois de plus par an par rapport à l'âge de 60 ans, et ce jusqu'à 62 ans en 2016.

Le départ à taux plein est également reculé puisque l'âge de l'annulation de la surcote passe progressivement de 65 à 67 ans au 1^{er} janvier 2023.

■ Mères de trois enfants

Depuis le 1^{er} juillet 2011, les femmes mères de trois enfants ont perdu, avec la réforme, leur droit à un calcul de leur pension basé sur un mode de calcul antérieur à 2003 (précédente réforme Fillon), soit un rendement de 2 % l'an, et pas de décote pour les parents ayant eu à la fois 15 ans de service et trois enfants nés avant le 31 décembre 2003.

Les femmes ayant 15 ans de service et trois enfants entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2011 conserveront leur droit au départ anticipé, mais avec le mode de calcul actuel issu de la réforme Fillon de 2003. Le départ anticipé est supprimé pour les femmes ayant 15 ans de service et trois enfants à partir du 1^{er} janvier 2012.

C'est une véritable déclaration de guerre aux femmes mères de famille, déjà doublement pénalisées dans leur carrière et sur le plan salarial.

Exemple

Une fonctionnaire née en 1954 - indice majoré 514, sommet de la catégorie B -, 3 enfants, 25 ans de service + 3 ans de bonification pour enfants.

Les conditions sont celles de 2014, âge de 60 ans de l'agent. On divise le nombre de trimestres (112 soit 28 ans), par le nombre de trimestres exigés en 2014 (165), le nombre de trimestres de décote maximum en 2014 (14 trimestres), et le taux de décote applicable en 2014 (1,125 %).

Résultats

• Demande formulée **avant** le 1^{er} juillet 2011 :
 $4,60725 \times 514 \times 56 \% (28 \times 2 \%) = 1326 \text{ €}$
 Le nombre d'annuités (28) est multiplié par le taux annuel de 2 %, soit 56 %.

• Demande formulée **après** le 1^{er} juillet 2011 :
 $4,60725 \times 514 \times 42,89 \% = 1015 \text{ €}$
 $(42,89 \% = 112/165 \times 75 \% + 14 \text{ trimestres de décote } [1,125 \% \times 14] = 50,91 \% - 15,75 \% \times 50,91 \%)...$

→ soit une perte de 311 €, donc -23,5 % !

■ Dernier salaire... on ne paie plus !

Les fonctionnaires ne peuvent pas bénéficier d'une prime de départ en retraite de la part de leur employeur, comme pour l'indemnité qui est, selon le code du travail, d'un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté, et jusqu'à deux mois après trente ans.

Par contre, le dernier salaire des fonctionnaires leur était payé en totalité, mais sans primes, s'ils partaient en retraite le 2 ou le 3 du mois. Ce qu'ils faisaient presque tous !

Grâce à Jean Arthuis, président centriste de la commission des Finances, cet "abominable privilège" par rapport au privé est, lui aussi, aboli.

A partir du 1^{er} juillet 2011, si l'on part le 2 avril, on touchera sa retraite fin mai, mais on ne percevra aucune rémunération du 3 au 30 avril !

■ Minimum garanti... ou comment plonger les retraités dans la misère

De façon scandaleuse, le gouvernement a décidé d'attaquer, dans sa réforme des retraites, les plus faibles.

Comme dans le secteur privé pour le minimum contributif, les personnels de l'Education nationale ne bénéficient plus du relèvement de leur retraite au niveau du minimum garanti, sauf à avoir une durée d'assurance complète (41 ans en 2012, 41 ans et ½ en 2020), ou atteint l'âge du taux plein (65 ans aujourd'hui, 67 ans avec la réforme).

Or, la plupart des personnels, en particulier les femmes, bénéficiaient à 60 ans du minimum garanti, justement à cause de carrière incomplète (temps consacré aux enfants, succession d'années de précarité, questions de santé liées au travail...).

→ Leur pension était alors relevée d'environ 140 euros en moyenne, pour des retraites en général inférieures à 1 000 euros !

Dorénavant, le calcul se fera en divisant la durée de service par 40,5 ans à 41,5 ans.

→ Ainsi, pour 14 ans de travail, la pension passera de près de 550 euros à 350 €;

Pour 10 ans de service, on passera de 400 à 250 € !

Tous les salariés, du public comme du privé, au temps de carrière incomplet, seront donc alignés par le bas.

→ Là aussi, il s'agit, au-delà des économies réalisées sur les plus pauvres, de préparer le passage à un régime unique comme la prochaine réforme en 2013 pourrait le prévoir, cela en éliminant peu à peu toutes les spécificités positives du régime de la Fonction publique.

Pour les personnels de l'Éducation Nationale.

→ Tout cela s'inscrit dans la perspective d'unification des régimes prévue dans la loi : "A compter du premier semestre 2013, le Comité de pilotage des régimes de retraite organise une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systématique de la prise en charge collective du risque vieillesse." (Art. 16).

■ Bonifications spécifiques

Elles concernent les collègues enseignants venant de l'industrie.

Dans les disciplines professionnelles, la bonification est purement et simplement supprimée !

■ Cessation progressive d'activité

Le dispositif est supprimé au jour de la promulgation de la loi. Et ceux qui en bénéficient peuvent y renoncer à tout moment !

■ Carrières longues

De nouvelles dispositions sont prévues au 1^{er} juillet 2011 et seront précisées par décret.

Glossaire

- **Âge de liquidation** : âge de la demande de la mise en paiement de sa retraite.
- **Annuité** : droit à pension lorsque l'on a cotisé quatre trimestres.
- **Bonification** : supplément qui s'ajoute aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension (ex. : bonification d'un an par enfant né avant 2003).
- **COR** : Conseil d'Orientation des Retraites
- **Décote** : diminution appliquée à la pension de ceux qui décident de partir à la retraite sans avoir cotisé pour atteindre la retraite au taux maximal (- 1,25 % par trimestre manquant en 2015, plafonnée à 20 trimestres), supprimée en cas de départ à 65 ans.
- **Durée d'assurance (tous régimes)** : totalisation de tous les trimestres travaillés dans le régime de la Fonction publique et les autres régimes ainsi que les bonifications et validations (rachat des années d'études...).
- **Durée de service** : trimestres acquis dans la Fonction publique, en qualité de titulaire ou de stagiaire, plus d'éventuelles bonifications.
- **Système par répartition** : les cotisations prélevées sur les salaires des actifs servent à payer les pensions des retraités (solidarité entre les générations).
- **Taux plein (taux maximal)** : montant obtenu par un fonctionnaire ayant effectué le nombre d'années de service requis l'année d'ouverture de ses droits à retraite).

Face à ces mesures rétrogrades,
les propositions de la CGT
sont plus que jamais d'actualité !

Répondre aux besoins des salariés et des retraités, trouver les financements nécessaires, constituent la base de ces propositions.

→ **Garantir la possibilité de prendre sa retraite dès 60 ans**

→ **Assurer le financement des retraites**

L'entrée plus tardive dans la vie active, les difficultés des jeunes à trouver un premier emploi et les aléas de carrière sont plus nombreux aujourd'hui qu'hier. Cela exige de nouvelles modalités d'acquisition des droits à la retraite qui doivent prendre en compte les années d'études et les périodes de précarité subies.

→ **Des pensions d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète**

La CGT propose de revoir le mode de calcul pour le régime général : retour à la moyenne des dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence et une actualisation des salaires portés au compte, sur la base de l'évolution du salaire moyen et non des prix.

Dans la fonction publique, elle exige le maintien du calcul de la pension portant sur le dernier échelon détenu pendant les 6 derniers mois d'activité.

→ **Justice et réduction des inégalités**

Les salariés ayant effectué des travaux pénibles voient leur espérance de vie sérieusement diminuer. Pour réparer cette injustice, ils doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité. De même, les droits familiaux et conjugaux doivent être revus afin de ne pas perpétuer, lors de la retraite, les inégalités

criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.

Pour cela, 6 points de Produit Intérieur Brut (PIB) supplémentaires sont nécessaires. Pour porter progressivement, de 12 % à 18 %, la part des richesses créées consacrée au financement des retraites, la CGT formule trois séries de propositions :

• **Faire contribuer tous les revenus**

Aujourd'hui, une part de plus en plus importante des revenus (10 milliards d'euros) n'est pas soumise à cotisation (intéressement, participation, stock-options). La CGT propose que les revenus financiers des entreprises soient soumis à contribution.

• **Une autre politique de l'emploi**

Le financement des retraites, et de la protection sociale en général, est très dépendant du niveau de l'emploi. Un million d'emplois en plus, c'est 5 milliards d'euros de rentrées de cotisations supplémentaires pour les retraites.

La France souffre d'un faible taux d'activité (15^e rang européen). Celui-ci est particulièrement faible chez les moins de 30 ans et les plus de 50 ans. Cette situation appelle donc une politique de l'emploi d'une toute autre dimension que les "mesurettes" relatives à l'emploi des jeunes ou des seniors.

• **Augmenter et moduler les cotisations patronales**

La CGT propose de compléter ces mesures par une réforme des cotisations patronales qui pourraient être modulées en fonction, notamment, des politiques d'emploi des entreprises. Elle propose également d'augmenter les cotisations patronales, de remettre à plat l'ensemble des exonérations (30 milliards d'euros en 2009).



Pour en savoir plus...

- Site UNSEN
<http://www.unsen.cgt.fr>
voir dossier carrière puis retraite

- Site CGT: Retraite et NVO spécial retraite à commander
- Site UGFF: Télécharger "Fonction Publique spécial retraite"

Le mouvement des personnels

La mobilité est garantie par le Statut Général de la Fonction Publique. Elle permet surtout à l'administration d'affecter les personnels en fonction des besoins sur le territoire et des contraintes budgétaires. Pour nous, la mutation doit aussi favoriser l'aspiration des personnels à la mobilité.

■ Dans le premier degré

Pour changer de département

• Mouvement interdépartemental

Il est réservé aux enseignants titulaires. Une note de service annuelle (nov.) en fixe les modalités.

Les candidatures s'effectuent sur I-Prof à partir de novembre 2010.

Contactez la CGT Educ'action pour tout renseignement.

• Mouvement complémentaire : ineat/exeat

C'est un dispositif dérogatoire de réajustement qui intervient après le mouvement national informatisé avec le même objectif (mars/avril).

Une demande d'exeat (autorisation de sortie) de son département est adressée à l'IA (mars/avril), en y joignant une demande d'ineat (autorisation d'entrée) à l'IA du département d'accueil.

Pour être affecté-e à l'intérieur d'un département

• Mouvement départemental

Il est obligatoire pour les stagiaires et les personnels sans poste, les enseignants touchés par une mesure de carte scolaire (devant être prévenus par l'IA).

Les instituteurs et professeurs des écoles souhaitant changer d'affectation au sein de leur département peuvent également y participer.

Les règles du mouvement sont fixées par une circulaire départementale fondée sur les orientations nationales.

La liste des postes vacants doit être publiée sur le site départemental.

Chaque participant au mouvement saisira ses vœux sur SIAM, en avril.

■ Dans le second degré

Le mouvement dit à "gestion déconcentrée" se déroule en deux temps : la phase inter pour obtenir une académie (*déc.*), et

la phase intra pour obtenir un poste fixe ou sur zone de remplacement dans l'académie (*mars*).

Des mouvements spécifiques permettent aussi d'affecter des enseignants sur des postes nécessitant des compétences particulières tant au niveau national qu'académique.

• Mouvement inter

Dans cette phase les stagiaires, obligatoirement, et les titulaires, souhaitant changer d'académie, doivent faire leurs vœux (*déc.*) pour être affectés dans une académie (*mars*).

• Mouvement intra

Les personnels entrant dans une académie au mouvement inter doivent obligatoirement participer au mouvement intra. La saisie des vœux débute et s'achève en mars ou avril. Le poste d'affectation est connu en juin, sauf pour les TZR.

Chaque académie a sa propre gestion des personnels... Ainsi dans certaines académies, les personnels peuvent indifféremment postuler pour une affectation définitive en LP ou en collège, et ce, quels que soient leurs statuts.

• Barème

La note de service (*publiée en oct./nov.*), prévoit un système de bonifications.

Critère de gestion pour l'administration, il permet de garantir la transparence et l'équité du système de mutation, et de tenir compte de la situation des collègues. Il n'est pas inscrit dans la loi.

La CGT siège depuis longtemps dans les CAPN et les CAPA*. Elle a tout un réseau d'élus académiques en contact permanent avec les élus nationaux.

Un dossier syndical est à votre disposition dans notre journal "Spécial mutation" (*parution en novembre*) ou en ligne sur notre site Internet.

Stagiaires second degré

Attention ! depuis la rentrée 2010, tous les stagiaires, y compris les ex-contractuels, participent à un mouvement national pour être affectés dans une académie.

Note de service : en général courant avril.

Le paritarisme contre l'arbitraire

Aujourd'hui, sous couvert d'information, le ministère mène une offensive de grande envergure contre les droits des personnels et le paritarisme qui les garantit. Le respect des règles communes est très menacé.

Ce qui est en cause, c'est l'existence de règles transparentes, connues de tous, applicables à tous et la capacité, pour les élus du personnel, de s'assurer de leur respect. Le ministre tente d'y substituer une gestion opaque, "à la tête du client", qui ne peut que conduire à de graves injustices. Nous exigeons le rétablissement du contrôle paritaire par les élus du personnel.

Pourquoi confier son dossier à un élu CGT ?

L'objectif du dossier est de vous aider. Il permet aux élus de vous connaître et de vous contacter.

• Les informations fournies par l'administration sont très incomplètes.

Nos élus peuvent vous conseiller en matière de stratégie de mutation.

• Le mouvement "national" à gestion déconcentrée se traduit par une multiplicité de lectures et de règles publiées dans la note de service. Chaque rectorat apprécie "à sa façon" le calcul du barème et la prise en compte de certaines bonifications.

Grâce à ce dossier, un élu peut intervenir en amont auprès des services compétents, puis en cours de commission face à l'administration.

• Les possibilités de recours en cas d'erreur de l'administration sont très limitées. Avoir un dossier syndical réduit ce risque. !

Les élus nationaux tiennent des permanences régulières.

N'hésitez pas à les contacter tout au long de l'année, pour toute question concernant vos droits : unsen.elus@ferc.cgt.fr

01 48 18 81 47 / 01 48 18 86 67 / 01 48 18 86 71

* CAPD - Commission Administrative Paritaire Départementale

* CAPA - Commission Administrative Paritaire Académique

* CAPN - Commission Administrative Paritaire Nationale

Fonctionnement des écoles

Décret n° 90-788 du 6.09.90 relatif à l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires

■ Le conseil des maîtres (code de l'Education D411-7)

Il est constitué du directeur, de l'ensemble des enseignants de l'école, des membres du réseau d'aides spécialisées. Il se réunit sous la présidence du directeur, au moins une fois par trimestre, en dehors de l'horaire d'enseignement et chaque fois que le président le juge utile ou que la moitié de ses membres en fait la demande.

Le conseil des maîtres donne son avis sur l'organisation du service et sur tous les problèmes concernant la vie de l'école.

■ Le conseil des maîtres de cycle (code de l'Education D321-15)

Il est constitué des membres de l'équipe pédagogique exerçant dans un cycle. Le conseil de cycle est présidé par un membre choisi en son sein. Quand l'école élémentaire compte trois ou quatre classes, le conseil des maîtres de cycle rassemble tous les maîtres de l'école.

Ce conseil fait le point sur la progression des enfants dans l'acquisition des diverses compétences définies pour ce cycle. Ce conseil formule les propositions concernant le passage des élèves d'un cycle à l'autre ou leur maintien.

■ Le conseil d'école (code de l'Education D411-1 à D411-6)

• Composition et organisation

- . le directeur d'école, président ;
- . le maire (ou son représentant), un conseiller municipal ;

- . les maîtres exerçant dans l'école ;
 - . un membre du RASED ;
 - . les parents élus (nombre égal au nombre de classes) ;
 - . le délégué départemental de l'EN.
- L'EN y assiste de droit.

Assistent aux séances avec voix consultative : les autres personnels du RASED, le médecin scolaire, l'infirmière, l'assistante sociale, les agents spécialisés des écoles maternelles, les enseignants ou les personnels complémentaires.

• Attributions

Le conseil d'école, sur proposition du directeur :

- . vote le règlement intérieur ;
- . établit le projet d'organisation de la semaine scolaire ;
- . donne son avis sur le fonctionnement et la vie de l'école (actions pédagogiques et périscolaires, utilisation des moyens...), et son accord pour l'organisation d'activités complémentaires ;
- . statue sur le projet d'école et l'adopte ;
- . est consulté par le maire sur l'utilisation des locaux hors temps scolaire ;

■ La direction d'école (Décret 89-122 du 24.02.1989)

Elle a un triple rôle : pédagogique (organise le conseil des maîtres), administratif (veille à la bonne marche de l'école), et relationnel (assure l'animation du conseil des maîtres). L'enseignant chargé de direction transmet les informations issues de la hiérarchie ou de la mairie et fait remonter les décisions prises collectivement au sein du conseil des maîtres.

La direction d'école est compensée par une décharge ainsi qu'une prime.

La décharge est assurée par un poste fractionné lorsqu'elle n'est pas complète. Le volume de décharge peut être supérieur en fonction des politiques départementales.

Pour la CGT Educ'action, la solution ne passe ni par la création d'un établissement du premier degré (EPEP), ni par un statut de Chef d'établissement pour les directeurs mais par la mise en place d'une direction collégiale ou d'une codirection avec la création d'emplois administratifs statutaires et un temps pris sur le temps de travail de tous les enseignants permettant les prises de décisions et une répartition des tâches.

La CGT Educ'action revendique dans l'immédiat :

- une augmentation importante de la bonification indiciaire pour la mener par étape à 80 points indiciaires ;
- une augmentation immédiate de la nouvelle bonification indiciaire, actuellement 8 points, à 40 points ;
- une augmentation de l'ISS uniforme pour atteindre 2400 €/an ;
- une augmentation des décharges : 0,25 de 1 à 4 classes, 0,50 de 5 à 9 classes, complète pour les écoles de 10 classes et plus. Dans le cadre d'une décharge complète, le directeur doit pouvoir assurer un temps d'enseignement ;
- la création de postes statutaires d'administratifs : 1 poste par école.

Droits syndicaux : bientôt la fin ?

■ Le service minimum d'accueil (SMA)

Loi 2008-790 du 20.08.2008* ; circulaire 2008-111 du 26.08.2008 ; décret 2008-901 du 04.09.2008 (* cf. références p. 6).

Le ministère a créé un droit d'accueil pour les élèves des écoles primaires, pendant le temps scolaire, en cas d'absence ou de grève des enseignants. Ceux-ci doivent se déclarer grévistes à l'IEN ou à l'IA, 48 h à l'avance (ex : pour une grève le jeudi, le lundi soir au plus tard). Une sanction est prévue pour les grévistes non signalés, mais un gréviste signalé peut finalement décider de travailler le jour de la grève.

Ce service d'accueil est organisé par les communes, dans les écoles (fermées ou partiellement ouvertes) ou autres locaux communaux, quand 25 % des enseignants sont en grève. Les communes perçoivent une compensation financière pour la rémunération des personnels chargés de l'accueil.

Ce texte donne la possibilité d'un accueil en dehors d'un temps de grève.

Désormais une "alerte sociale" doit être déposée 16 jours avant le jour de grève. Celle-ci doit être suivie d'une négociation organisée par l'administration. En cas de désaccord, un préavis peut être déposé. Dans les faits, des préavis sont, le plus souvent, directement déposés 16 jours avant la grève et l'administration ne prend pas la peine d'organiser des négociations.

La loi SMA contraint fortement le droit de grève et crée une rupture avec le second degré. Elle n'améliore pas le dialogue social. Nous demandons son abrogation.

■ Heure d'info syndicale

Le ministère a décidé*, dans le premier degré, que ces heures ne devaient plus être organisées pendant le service effectué devant élèves, y compris durant les 60 h de remédiation. C'est une grande restriction des droits syndicaux !

Rassembler les collègues d'une circonscription pour une demi-journée d'info syndicale, relève du défi !

Si les enfants doivent être accueillis, tous les enseignants doivent aussi pouvoir participer aux heures d'info syndicale sur leur temps de travail, qu'ils soient face aux élèves ou non !

* Courrier du 05.09.08 adressé par le DGRH aux recteurs et IA.

• *Code de l'Éducation :*
Art. L 421-1 à L 421-19

■ L'autonomie

Les collèges, lycées et LP sont des Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPLÉ).

Les deux lois d'orientation (1989 et 2005) ont étendu le domaine de l'autonomie pédagogique, éducative et financière, notamment au travers du projet d'établissement et du contrat d'objectifs.

■ Attributions du CA

→ Pouvoirs décisionnels

- Le CA fixe les principes de mise en œuvre de l'autonomie : organisation en classes et groupes d'élèves, emploi des dotations en heures d'enseignement, organisation du temps et de la vie scolaire, préparation de l'orientation et de l'insertion sociale et professionnelle des élèves, définition, compte tenu des schémas régionaux, des actions de formation complémentaire et de formation continue...
- Il établit, chaque année, un rapport sur le fonctionnement pédagogique de l'établissement.
- Il adopte :
 - . le projet d'établissement (approuve le contrat d'objectifs, le principe d'expérimentation) et en rend compte,
 - . le règlement intérieur de l'établissement,
 - . un plan de prévention de la violence,
 - . le budget et le compte financier,
 - . les tarifs de ventes de produits et de prestations de services.
- Il donne son accord sur toutes les mesures concernant la vie de l'établissement : dialogue avec les parents, association sportive, voyages scolaires, formation des adultes, conventions et contrats, adhésion à un Groupement d'Intérêt Public...
- Il délibère sur toute question qu'il a à connaître en vertu des lois et règlements : accueil et information des parents, hygiène, santé, sécurité (et la création d'un organe compétent)...

• **La CGT revendique la création d'un Comité Hygiène et Sécurité dans tous les établissements du second degré.**

- Il peut définir une meilleure utilisation des moyens alloués.
- Il peut décider de la création d'un organe de concertation avec le monde social, économique et professionnel et un programme de formation des adultes.

- Il peut sur proposition du chef d'établissement, à titre expérimental et pour une durée maximale de cinq ans :

- . décider que son président peut être désigné parmi les personnalités extérieures à l'établissement siégeant en son sein,
- . **demander l'accord du CA pour déléguer à la commission permanente certaines de ses attributions.**

• **Le CA n'est pas obligé d'appliquer cette disposition. S'il peut déléguer certaines compétences, déléguer les pouvoirs de décisions concernant la passation de conventions et contrats ou l'adhésion à des groupements est dangereux.**

→ Pouvoirs consultatifs

- Il donne son avis sur :
 - . les mesures annuelles de créations et de suppressions de sections, d'options et de formations complémentaires,
 - . le choix des manuels, logiciels et outils pédagogiques,
 - . la modification, par le maire, des heures d'ouverture de l'établissement.
- Il peut être consulté sur le fonctionnement administratif général de l'établissement.

• **Le CA peut, à son initiative, adopter tous vœux sur les questions intéressant la vie de l'établissement.**

■ Désignation des membres du CA

- Personnels, parents, élèves sont électeurs quelle que soit leur nationalité.
 - L'élection des personnels a lieu avant la fin de la 7^e semaine de l'année scolaire, au scrutin de liste, à la représentation proportionnelle, au plus fort reste.
 - Tous les personnels (titulaires, stagiaires, non-titulaires, de GRETA, CFA, vacataires, MI-SE, assistants d'éducation ou pédagogique), à temps complet ou partiel, sont électeurs, et éligibles s'ils sont nommés à l'année.
- Les élus du CA élisent à leur tour, lors du premier CA de l'année scolaire, les membres de la commission permanente et du Conseil de discipline.

■ Organisation du vote

→ Procédure

- Déclarations de candidature signées, remises 10 jours avant le scrutin. Maxi : 14 candidats ; mini : 2 candidats ; panachage et radiation non autorisés.
- Liste électorale affichée 20 jours avant.
- Si un candidat se désiste moins de 8 jours avant, il ne peut être remplacé.
- Les personnels en congé maladie et

maternité ont le droit de vote, sauf CLM et CLD.

- Vote par correspondance sous double enveloppe, matériel envoyé 6 jours avant.

→ Bureau de vote

- Présidé par le chef d'établissement ou son adjoint, au moins 2 assesseurs, ouverture 8 heures consécutives.
- Une urne, un isoloir.
- Dépouillement public, à la clôture du scrutin.
- Contestation de la validité des opérations électorales : sous 5 jours (par écrit à l'IA ou au rectorat).

• **Prévoir en permanence un délégué CGT, de l'ouverture au dépouillement.**

■ Fonctionnement du CA

- Séance ordinaire à l'initiative du chef d'établissement au moins 3 fois par an.
- Séance extraordinaire sur ordre du jour déterminé : à la demande de l'autorité académique, de la collectivité territoriale, du chef d'établissement ou de la moitié des membres.
- Une séance consacrée au budget dans le délai de 30 jours suivant la notification.
- Le chef d'établissement fixe les dates et heures de séances, envoie les convocations avec ordre du jour et documents préparatoires, au moins 10 jours à l'avance (1 jour en cas d'urgence).

• **Prévoir une réunion avec les personnels avant et après la tenue du conseil.**

■ Les actes du CA

Les délibérations du CA sont, en termes juridiques, des actes administratifs et constituent des décisions. Elles sont transmises à l'autorité académique.

Il existe deux sortes d'actes :

- les actes relatifs au fonctionnement de l'établissement (conventions et contrats, recrutement, mesures disciplinaires).
-> Ils sont exécutoires dès leur transmission ;
 - les délibérations du CA portant sur le contenu ou l'organisation de l'action éducative (règlement intérieur, structure pédagogique, dotation horaire globalisée...).
- > Elles sont exécutoires 15 jours après leur transmission.

Il ne faut pas les confondre avec les débats du CA. Ces derniers sont résumés dans le procès-verbal (sans valeur juridique).

des EPLE

■ La composition du CA

	I	II
1^{er} tiers		
Président (Chef d'établissement ou personnalité désignée)	1	1
Adjoint au chef d'établissement	1	1
Gestionnaire de l'établissement	1	1
CPE ou CE le plus ancien,	1	1
Directeur de la SES en collège ou Chef de travaux en lycée	1	1
Représentant de la collectivité de rattachement	1	1
Représentants de la commune	3	2
Représentants de la commune siège de l'établissement		
s'il y a groupement de communes	2 + 1	1 + 1
Personnalité qualifiée	1 ou 2	1 ou 2
2^e tiers : représentants élus des personnels		
Personnels d'enseignement et d'éducation	7	6
Personnels administratifs, sociaux, de santé, techniques, ouvriers et de services	3	2
3^e tiers		
Parents d'élèves élus	5/7 (b)	6
Élèves élus	5/3 (b)	2

I - Lycées ou collèges de plus de 600 élèves ou collèges avec SEGPA
 II - Collèges de moins de 600 élèves sans SEGPA
 (b) - Lycée : 5 parents, 5 élèves (dont 1 classe en post-bac) - Collège : 7 parents, 3 élèves.

- La mise à l'ordre du jour et la fourniture des documents préparatoires sont obligatoires pour valider une délibération.
- Chaque acte doit être affiché dans l'établissement (objet de la délibération, contenu de la décision, résultats du vote, signature du président du CA, éléments constitutifs de la validité de la délibération).
- Les délibérations du CA peuvent être déférées au Tribunal administratif et annulées pour illégalités.

■ La commission permanente

→ Attributions

Elle instruit les questions soumises à l'examen du CA, veille à ce qu'il soit procédé à toutes consultations utiles, notamment des équipes pédagogiques, peut inviter d'autres membres de la communauté éducative à participer à ses travaux. Elle est saisie obligatoirement des questions relevant de l'article R 421-2. Les décisions prises sont transmises aux membres du CA dans les 15 jours.

→ Composition

	Collèges (12)	Lycées (12)
. le chef d'établissement	1	1
. l'adjoint	1	1
. le gestionnaire	1	1
. représentant du Conseil g ^{al}	1	
. représentant du Conseil rég ^{al}		1
. élus personnels d'enseig ^{ant} et d'éducation	3	3
. élu ATOSS	1	1
. élus parents	3	2
. élu élève	1	2

-> Ses membres sont élus par ceux du CA des catégories respectives.

- Vu son rôle très important, il faut :
- - que lors du premier CA, tous les élus soient présents pour élire ceux de la commission permanente,

- - que les élus soient formés,
- - informer personnels et parents,
- - faire respecter ses droits.

■ Le conseil de discipline

→ Composition

	Collèges	Lycées
. le chef d'établissement	1	1
. l'adjoint	1	1
. le gestionnaire	1	1
. CPE désigné par le CA sur proposition du chef d'établiss ^{ant}	1	1
. élus personnels d'enseig ^{ant} et d'éducation	5	5
. élus parents	3	2
. élu élève	2	3

-> Pour chaque titulaire élu, un suppléant.

• Au collège, l'accompagnement éducatif est intégré au projet d'établissement et soumis au CA.

• Au lycée, les stages d'été sont soumis à la région et au CA. Le dispositif de réussite éducative nécessite la consultation du CVL et du conseil pédagogique, puis le vote du CA.

Le Conseil pédagogique

Art. L421-5 et R421-41-1 à R421-41-6

Créé par la loi d'orientation Fillon en 2005, le Conseil pédagogique doit "favoriser la concertation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement. (Le détail des compétences est précisé à l'Art. R421-41-3).

Il réunit au moins un professeur principal de chaque niveau d'enseignement, au moins un professeur par champ disciplinaire, un CPE, le cas échéant le chef des travaux. Il est présidé par le chef d'établissement" (cf. Art. L421-5).

Le chef d'établissement désigne en début d'année scolaire, les membres du Conseil pédagogique et les suppléants éventuels parmi les personnels volontaires, après consultation des équipes pédagogiques intéressées. Il en informe le conseil d'administration lors de la réunion qui suit cette désignation. Il porte la composition du conseil pédagogique à la connaissance de la communauté éducative par voie d'affichage (Art. R421-41-1).

Fonctionnement : Art. R421-41 à R421-41-6.

- Pour la CGT Educ'action, les contenus, méthodes, évaluations nécessitent une réflexion approfondie de l'ensemble des équipes pédagogiques et relèvent du CA et de la Commission permanente.

Bulletin de contact et d'adhésion



Je souhaite :

- me syndiquer
- prendre contact

Guide syndical 11/12

Nom :

Prénom :

• Adresse personnelle :

Code postal :

Commune :

• Établissement :

Code postal :

Commune :

Tél :

Mail :

CGT Educ'action - 263, rue de Paris
 case 549 - 93515 Montreuil cedex
 unsen@ferc.cgt.fr

Acad : AIX-MARSEILLE

Daniel CHARPIN / URSDEN-CGT
Bourse du Travail Benoit Frachon
23 Bd Charles Nédélec
13003 MARSEILLE
Tél. : 04 91 62 74 30 / Fax : 04 91 08 91 42
e-mail : ursden.aixmlle@wanadoo.fr ou
daniel.charpin@gmail.

Acad : AMIENS

Dominique HEMMER / URSEN-CGT
27 rue du Petit Bout
60690 HAUTE EPINE
Tél./Fax : 03 44 13 06 93
e-mail : ursencgtpicardie@orange.fr

Acad : BESANCON

David CHARTIER / UASEN-CGT
Maison du Peuple
11 rue Battant
25000 BESANCON
Tél. : 03 81 81 31 34
e-mail : cgt.acad.besancon@free.fr

Acad : BORDEAUX

Anne PLAMONDON / URASEN-CGT
Bourse du Travail
44 Cours Aristide Briand - Bureau 101
33075 BORDEAUX CEDEX
Tél. : 05 56 91 80 54
e-mail : urasencgt@wanadoo.fr

Acad : CAEN

Christophe LAJOIE / URSEN-CGT
3 allée du Bois
14740 SAINT-MANVIEU-NORREY
Tél. : 06 32 18 39 51 / 09 63 55 14 08
e-mail : sden14cgl-elucapa@orange.fr

Acad : CLERMONT-FERRAND

Michel GRANGIER / URSEN-CGT
Maison du Peuple
Place de la Liberté
63000 CLERMONT-FERRAND
Tél. : 04 73 36 69 97
e-mail : ursencgt@free.fr

Acad : CRETEIL

Matthieu BRABANT / UASEN-CGT
Bourse du Travail
9/11 rue Génin
93200 SAINT DENIS
Tél. : 01 55 84 41 07 - FAX 01 55 84 41 96
e-mail : cgleduc.creteil@wanadoo.fr - eluscgleduc@orange.fr

Acad : DIJON

Claude CADOT - Coordination régionale / URSEN-CGT
Maison des Syndicats
2 rue du Parc
71100 CHALON/SAONE
Tél. : 03 85 46 09 07
e-mail : ursen-dijon.cgt@wanadoo.fr

Acad : GRENOBLE

Jean-Laurent TRUFFA / CGT-Educ'action
Bourse du Travail
32 avenue de l'Europe
38030 GRENOBLE CEDEX 2
Tél. : 04 76 09 19 67
06 70 36 52 70 / 06 72 46 20 37
e-mail : uasen-cgt.grenoble@wanadoo.fr

Acad : LILLE

Brigitte CRETEUR / CGT Educ'action 59-62
Bourse du Travail
Rue Geoffroy Saint Hilaire
59042 LILLE CEDEX
Tél. : 03 20 52 27 91 - FAX 03 20 52 76 92
e-mail : acad@cgteduc-lille.org

Acad : LIMOGES

Véronique SALAVIALE / URSEN-CGT Educ'action
Maison du Peuple
24 rue Charles Michels
87000 LIMOGES
Tél. : 05 55 10 85 44
e-mail : v.salaviale@voila.fr

Acad : LYON

Jean-François PETIT / UASEN-CGT
Bourse du Travail
Place Guichard
69422 LYON CEDEX
Tél. : 04 78 62 63 60
e-mail : educationcgtlyon@wanadoo.fr

Acad : MONTPELLIER

Jean-Michel SEGUY / URSEN-CGT
Maison des Syndicats
474 allée de Montmorency
34000 MONTPELLIER
Tél. : 06 85 94 40 52
e-mail : ursen@regionlrcgt.com

Acad : NANCY-METZ

Catherine PRINZ / CGT Educ'action Lorraine
URSEN-CGT / CRL-CGT
10 rue de Méric - BP 42026
57054 METZ CEDEX 02
ou URSEN-CGT - 17 rue Drouin - 54000 NANCY
Tél. : 03 87 75 19 10 ou 06 85 27 39 17
e-mail : prinz@lorraine.cgt.fr

Acad : NANTES

Lucien RUIMY / URSEN-CGT
Maison des Syndicats - Case postale n° 1
1 place de la Gare de l'Etat
44276 NANTES CEDEX 2
Tél./Fax : 02 28 08 29 68
e-mail : ursen.nantes@free.fr

Acad : NICE

CGT Educ'action Académie de Nice
34 Bd Jean Jaurès
06300 NICE
Tél. : 04 92 91 17 06 / 06 62 01 08 93
e-mail : cgteducation06@wanadoo.fr

Coordonnées académiques de la CGT Educ'action

Acad : ORLEANS-TOURS

Alain BARIAUD / URSEN-CGT
1 rue des Tilleuls
37550 SAINT AVERTIN
Tél. : 02 47 28 13 91 / 06 03 94 76 25
e-mail : alainbariaud@orange.fr

Acad : PARIS

Catherine BARTOLI, Dante BASSINO, Christophe SOLARCZYK
SDEN-CGT Educ'action Paris
Bourse du Travail - bureau 401
3 rue du Château d'Eau
75010 PARIS
Tél. : 01 44 84 51 18 - 06 27 40 22 21 - 06 73 46 18 65
e-mail : cgteduc75@gmail.com - site : cgteducaction75.free.fr

Acad : POITIERS

Bertrand VERHAEGHE / URSEN-CGT
Maison des Syndicats Le Nil
138 route de Bordeaux
16000 ANGOULEME
Tél. : 05 45 60 29 53 / 06 08 51 52 26
e-mail : ursen.cgt.poitiers@free.fr

Acad : REIMS

Jean-Louis POMMIER / URSEN-CGT
11 rue du 8 Mai 1945
08160 NOUVION-SUR-MEUSE
Tél. 06 17 61 26 80
e-mail : jl.pommier@wanadoo.fr

Acad : RENNES

François-Philippe LECOULANT / URSEN-CGT
8 rue SAINT LOUIS - CS 36429
35064 RENNES CEDEX
Tél. : 02 99 79 38 69
e-mail : reperes5@wanadoo.fr

Acad : ROUEN

Amaury VERRON / Hugues CARON / URSEN-CGT
Maison des Syndicats
26 avenue Jean Rondeaux
76108 ROUEN CEDEX
Tél. : 02 56 03 68 14
e-mail : ursen@cgt76.fr

Acad : STRASBOURG

Raymond RUCK / CGT Education Alsace
22 rue de Vendenheim
67300 SCHILTIGHEIM
Tél. : 03 88 62 25 25
e-mail : cgteducals@wanadoo.fr

Acad : TOULOUSE

Aline LOUANGVANNASY / La CGT Educ'action Midi-Pyrénées
Comité régional CGT Midi Pyrénées
Place du Fer à cheval
31300 TOULOUSE
Tél. 05 61 23 35 52 / 06 23 98 24 18
Fax : 05 61 21 82 23
e-mail : ursencgt.midipy@wanadoo.fr

Acad : VERSAILLES

Marie BUISSON / UASEN-CGT
Maison des Syndicats
245 bd Jean Jaurès
92100 BOULOGNE
Tél. : 01 46 09 98 70 / Fax : 01 46 09 90 19
e-mail : uasenver@wanadoo.fr

Acad : GUADELOUPE

Aude GIRONDIN / SEP-CGTG
4 Cité Artisanale de Bergevin
97110 POINTE-A-PITRE
Tél. : 05 90 90 11 43 / Fax : 05 90 91 04 00
e-mail : sep.cgtg@wanadoo.fr

Acad : MARTINIQUE

Gabriel JEAN-MARIE / SMPE-CGTM
Maison des Syndicats
Jardin Desclieux - Porte 6
97200 FORT DE FRANCE
Tél. : 05 96 70 57 17 / 06 96 25 57 91
e-mail : smpe.cgtm@wanadoo.fr

Acad : GUYANE

Bruno NIEDERKORN / STEG-UTG
7 avenue Ronjon
97300 CAYENNE
Tél. : Tel: 0594 31 26 42 Fax :0594 30 82 46
e-mail : bruno.niederkorn@voila.fr

Acad : LA REUNION

Jean-Marc GAMARUS / CGTR REUNION
114 rue du G^{de} de Gaulle - BP 829
97476 SAINT DENIS CEDEX
Tél. : 02 62 90 93 40
e-mail : sgpen.cgtr@wanadoo.fr

Acad : MAYOTTE

Roger COMBAREL / CGT Educ'action MAYOTTE
ZI de Kawéni - BP 14
97 600 MAMOUDZOU
Tél. : 06 39 21 75 05
e-mail : cgt.mayotte@gmail.com

Acad : POLYNESIE FRANCAISE

Thierry MAROLLEAU / STEN-CGT
BP 11697
98709 MAHINA
e-mail : marolleau.t@gmail.com