



Supplément au n°131. Sept. 2014. Prix 1€

# PERSPECTIVES

*éducation formation*



**La CGT une force à vos côtés**



**d'enseignement d'éducation et d'orientation**

**PERSONNELS**

**d'**

# Guide syndical

# Sommaire

p. 4-5 Toutes et 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 à 12 Précarité : personnels non titulaires  
p. 13 Remplacement 1<sup>er</sup> / 2<sup>nd</sup> degrés, GRETA

## Le métier

p. 14-15 Santé au travail/prévention des risques  
p. 16-17 Formations initiale et continue, missions  
p. 18 Sorties scolaires, accompagnement éducatif  
p. 19 Intégration scolaire  
p. 20 Enseignement privé sous contrat

## La carrière

p. 21 à 23 Reclassement  
p. 24-25 Notation, avancement, ASA, mobilité  
p. 26 Hors-classe  
p. 27 à 29 Rémunérations, traitement  
p. 30-31 Retraite  
p. 32 Mouvement des personnels 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés

## Fonctionnement des écoles et EPLE

p. 33 Conseil et direction d'école, droits syndicaux  
p. 34-35 EPLE : conseil d'administration, conseil pédagogique

## Nos coordonnées

p. 36 Coordonnées académiques

Nos documents  
spécifiques  
à consulter sur  
[unsen.cgt.fr](http://unsen.cgt.fr)

### ■ Secrétaire général

Patrick Désiré  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

### ■ Administrateur

Jean-Yves Jolly  
[unsen.tresor@ferc.cgt.fr](mailto:unsen.tresor@ferc.cgt.fr)

### ■ Directeur de Publication

Alain Vrignaud  
[unsen.comm@ferc.cgt.fr](mailto:unsen.comm@ferc.cgt.fr)

### ■ Rédactrice en chef

Pauline Schnegg  
[unsen.comm@ferc.cgt.fr](mailto:unsen.comm@ferc.cgt.fr)

### ■ Communication

Nadine Castellani labranche  
[unsen.comm@ferc.cgt.fr](mailto:unsen.comm@ferc.cgt.fr)

### ■ Vie syndicale/Organisation

Claude Cadot, Brigitte Créteur,  
Mary-Pierre Lenoir  
Philippe Vernet  
[unsen.orga@ferc.cgt.fr](mailto:unsen.orga@ferc.cgt.fr)

### ■ École

Jérôme Sinot  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

### ■ Handicap/Enseignement spécialisé

Franck Scheirlinck  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

### ■ Collège et lycée

Michaël Marcilloux  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

### ■ Non titulaires

Matthieu Brabant  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

### ■ COP

Alain Vrignaud  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

### ■ Formation des personnels

Matthieu Brabant  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

### ■ Enseignement professionnel

Matthieu Brabant, Alain Vrignaud,  
Catherine Prinz  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

### ■ Secteur juridique

Jean-Pierre Devaux  
Philippe Péchoux  
Jean-François Petit  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

### ■ Elu-e-s

Catherine Bartoli  
[unsen.elus@ferc.cgt.fr](mailto:unsen.elus@ferc.cgt.fr)

### ■ Santé au travail

Christophe Godard  
[unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)



Syndicat de la  
Presse Sociale

Directeur de publication : Alain Vrignaud - Rédactrice en chef : Pauline Schnegg  
Confection de la "Une" Bertrand Verhaeghe - Maquette : Monique Chaput - Périodicité : annuelle  
CPPA : 0615 S 07375 - ISSN : 1250 - 4270 - Imprimerie IMPROFFSET - Grigny (91)  
CGT EDUC'ACTION - 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex  
Tél. : 01 55 82 76 55 - télécopie : 01 49 88 07 43 e-mail : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) - Internet : [www.unsen.cgt.fr](http://www.unsen.cgt.fr)

# Éditorial

*Patrick Désiré,  
Secrétaire général*



*Connaître ses droits, les faire respecter  
et ensemble revendiquer, lutter pour en gagner de nouveaux  
font partie des raisons d'être du syndicalisme.*

Dans un contexte socioéconomique où l'austérité a été choisie comme « arme de destruction » des salarié-e-s, privé-e-s d'emploi et retraité-e-s, où les valeurs de solidarité sont bafouées, la CGT Educ'action, avec toute la CGT, s'inscrit dans un syndicalisme de transformation sociale.

Pour la CGT, l'austérité n'est pas une fatalité. D'autres choix sont possibles. Et pour cela, la CGT fait des propositions en matière de retraite, de protection sociale, de droits du travail, de développement des services publics, en particulier ceux de la formation et de l'éducation.

Combattre avec force les choix politiques de régression sociale, les idées réactionnaires, racistes et xénophobes, porter nos revendications et exiger le progrès social pour toutes et tous, tel est l'engagement de la CGT dans les luttes aux côtés des salarié-e-s, privé-e-s d'emploi et retraité-e-s.

Dans l'éducation comme dans tous les services publics et toutes les professions, les conditions de travail se dégradent, la précarité perdure et les inégalités se creusent. La CGT Educ'action a mené de nombreuses actions contre les réformes imposées par les ministres de l'Éducation nationale, aggravant les conditions d'études des élèves et les conditions de travail des personnels.

*Pour la CGT, l'austérité n'est pas une fatalité !*

Parce que pour la CGT, tous les enfants peuvent et doivent réussir, elle continue à œuvrer pour une école émancipatrice permettant la réussite de toutes et de tous.

Pour se rassembler, s'organiser efficacement, il est impératif de le faire au sein d'un syndicat confédéré, de propositions et de luttes, tel que la CGT.

Ensemble, nous serons plus fort-e-s pour défendre nos conditions de travail, soutenir nos revendications communes, trouver des réponses alternatives et les faire entendre.

Financé par les cotisations des syndiqué-e-s et réalisé par des militant-e-s, ce guide a pour objectif d'aider à la défense individuelle et collective des personnels ; c'est un outil supplémentaire pour mener les luttes nécessaires pour un service public d'éducation de qualité !

***Alors, consultez ce guide, conservez-le, utilisez-le et faites-le connaître !  
Et si vous ne l'êtes pas encore, n'hésitez plus, syndiquez-vous à la CGT.***

*Montreuil, le 1<sup>er</sup> septembre 2014*



**Thierry Le Paon**  
Secrétaire général  
de la CGT

■ **Quelle place pour l'Éducation dans la CGT, organisation syndiquant toutes et tous les salarié-e-s ?**

*La place qu'elle occupe dans la vie de chaque femme et de chaque homme. Une place essentielle pour construire sa personnalité tout au long de sa vie, se former, acquérir une qualification et viser l'émancipation. La question des contenus de formation est donc très importante. L'Éducation doit être critique, permettre d'élargir son horizon culturel et de s'insérer dans la vie économique et sociale. Éducation et formation sont ainsi liées.*

■ **Quelles relations avec les autres salarié-e-s dans un syndicat confédéré comme la CGT ?**

*Tous les personnels du système éducatif sont avant tout des salarié-e-s avec les mêmes problèmes que les autres salarié-e-s du point de vue de la reconnaissance, des salaires, des conditions de travail, de la protection sociale. Ensemble, dans un syndicat confédéré, nous échangeons et construisons ; nous faisons déjà société. Or la communauté éducative est aussi une communauté sociale.*

■ **Comment agir ?**

*Toujours collectivement. Il n'y a pas de raccourci. Il faut se réunir, discuter, proposer aux salarié-e-s, construire les revendications et décider pour agir. Cette démarche a fait la preuve de son efficacité ; elle est le fruit de l'expérience collective et de l'histoire. Elle vaut dans l'industrie et les services comme elle vaut pour les personnels de l'Éducation.*



**Hervé Basire**  
Secrétaire général  
de la FERC-CGT

**L**es profondes mutations de la société ces dernières décennies ont fait de l'Éducation, la Recherche

et la Culture un enjeu majeur de société.

Face aux puissances financières qui veulent s'exonérer du financement de la formation et exigent d'être au pilotage du système éducatif ou des politiques de recherche, il y a l'aspiration des familles à plus et mieux d'École pour leurs enfants, à un environnement éducatif, culturel et sportif ouvert et accessible à toutes et tous, à une politique de recherche publique mise au service du progrès social.

Notre fédération a la responsabilité d'élaborer des stratégies revendicatives et des propositions cohérentes avec les salarié-e-s de tous ces secteurs qu'ils/elles relèvent du droit public ou du droit privé. De la maternelle à l'université, nous revendiquons un grand service public unifié et rénové de l'Éducation et nous agissons pour la défense des droits de tous/toutes les salarié-e-s des établissements privés comme publics.

La formation professionnelle initiale et continue doit répondre aux besoins des jeunes et des salarié-e-s en garantissant leurs droits, leur qualification, dans une logique d'émancipation, **c'est pourquoi nous proposons de construire un grand service public national**

**d'orientation, de formation continue et de certification.**

Nous agissons dans le cadre de l'Internationale de l'Éducation pour **"une éducation de qualité pour toutes et tous"** contre la marchandisation de l'éducation et de la formation.

Dans le secteur de l'Éducation populaire, le recul des investissements de l'État dans l'animation, le sport et la culture fait des ravages en matière d'emploi et conduit à des pratiques commerciales contraire aux idéaux affirmés.

À l'Université, la démocratisation reste à conquérir. Privées de moyen, victimes de réformes libérales, les universités sont avec les établissements publics de recherche menacées et connaissent une véritable explosion de l'emploi précaire.

Partout nous luttons avec l'ensemble des organisations CGT contre les logiques qui poussent à la rentabilité immédiate, à la mise en concurrence des personnels et des territoires et aux privatisations.

Nous opposons à ces réformes destructrices de service public, au niveau national et dans les régions, des propositions alternatives : nos services publics comme le secteur de l'Économie Sociale et Solidaire doivent être mis au service d'une société plus égalitaire, plus juste, plus fraternelle.

*Notre fédération a la responsabilité de faire partager par toute la CGT ces combats pour l'Éducation, la Recherche et la Culture*

**Guide syndical des personnels administratifs, techniques, de service social et de santé.**

La CGT Educ'action syndique ces personnels depuis 2011.

Ce guide syndical est consacré à leurs droits. Il a pour objectif de permettre à chacun-e de mieux connaître ces différentes catégories amenées à exercer des fonctions au sein de l'Éducation nationale et les statuts afférents. Il est important de prendre connaissance de ce guide car ces personnels sont à nos côtés sur les lieux de travail et dans les sections syndicales.

*Aussi n'hésitez pas à le consulter sur le site de l'UNSEN [www.unsen.cgt.fr](http://www.unsen.cgt.fr) pour que toutes et tous ensemble nous défendions les droits de chacun-e.*

# tous ensemble



**Pablo Krasnopolsky**  
Militant de la  
CGT Educ'action,  
cofondateur du  
Réseau Education  
Sans Frontières

## ■ Le RESF a fêté ses dix ans d'existence. Quel bilan en tires-tu ?

Depuis sa fondation en juin 2004, l'écho reçu par ce réseau de syndicats, d'associations et de militant-e-s doit beaucoup aux attaques de l'ère Sarkozy, sa politique du chiffre et son racisme décomplexé.

La résistance des communautés scolaires a rendu impossibles les arrestations dans les écoles, rarissimes les expulsions de lycéen-ne-s. Des centaines de régularisations ont été imposées par la mobilisation des lycéen-ne-s, des enseignant-e-s, des parents d'élèves, des habitant-e-s des quartiers.

De même que les grèves des travailleurs-ses sans papiers à partir de 2008, ces luttes contribuent à changer le regard de la société sur les immigré-e-s. Le/La sans-papiers n'est plus vu comme

le/la "clandestin-e" : il ou elle est le père ou la mère du copain ou de la copine de nos enfants, le ou la camarade de classe, le travailleur ou la travailleuse qui contribue à la production des richesses...

## ■ La situation a-t-elle changé depuis les élections de 2012 ?

L'appel fondateur de juin 2004, pour la régularisation des sans-papiers scolarisé-e-s et de leurs familles, reste d'une brûlante actualité. Nous aurions préféré pouvoir annoncer fièrement l'autodissolution victorieuse du RESF. Dix ans

qu'elle laisse la majorité des jeunes sur le carreau.

Les réformes annoncées du CESEDA sont, comme avant, guidées par une conception utilitariste et sécuritaire des migrant-e-s. Elles entérinent les régressions de l'époque Sarkozy, par exemple sur la durée de la rétention ou sur la suppression de la régularisation de plein droit après un temps de présence. Elles menacent le droit d'asile, en le rendant plus expéditif pour éviter que la scolarisation des enfants n'engage un processus d'intégration.



## ■ Y a-t-il un espoir que ça change ?

Bien sûr ! Les mobilisations lycéennes de 2013-2014 à Paris, Marseille, Créteil, Privas, Saint-Nazaire, Saint-Etienne, Chalon, Lyon... témoignent de la solidarité et de l'engagement de la jeunesse. Pour elle, le métissage n'est pas une menace et elle aspire à l'égalité des droits.

Le RESF a renforcé ses liens avec les syndicats lycéens en vue d'une grande mobilisation pour que la loi régularise ! C'est avec la jeunesse que nous l'imposerons au gouvernement.

après, le sort des lycéen-ne-s, des jeunes majeur-e-s et des familles n'est pas réglé : la circulaire Valls de novembre 2012 fixe des conditions tellement restrictives

## Avons-nous encore besoin de féministes ?

A cette question, la CGT Educ'action répond : OUI !

L'égalité femmes/hommes est un combat qui commence dès l'école. Il nécessite une vraie volonté politique et des actes pour changer les représentations sexistes et leurs conséquences sur la place des femmes dans la société en termes de formation, d'accès à l'emploi, de carrière et de salaire.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Créée au sein de la CGT Educ'action, le 30 novembre 2012, la Collective réunit

des militantes qui se sont donné pour objectif de faire prendre en compte dans notre organisation syndicale les revendications féministes.

Trois axes de travail ont été déterminés :

- Le premier est celui des revendications liées au droit à l'égalité femmes/hommes au travail et dans la vie quotidienne.
- Le second est celui de l'École.

En effet, à travers l'orientation, les manuels, certaines pratiques pédagogiques, l'organisation du travail, notre système scolaire véhicule et entretient des stéréotypes.

- Enfin, la question de la place des femmes dans notre syndicat.

Notre syndicalisme de transformation sociale est un outil indispensable pour gagner l'égalité au travail, au syndicat, à la maison, à l'école et avancer vers la construction d'une société plus juste.



**Pour gagner des droits nouveaux pour les femmes, défendre le droit à l'égalité, lutter contre le sexisme, la CGT Educ'action propose de débattre, de construire collectivement des revendications et de lutter toutes et tous ensemble pour les droits des femmes.**

# Personnels enseignants, d'éducation

## Respecter ses obligations

### Droits et obligations

#### ■ Droits et obligations des fonctionnaires

• Loi 83-634 du 13.07.1983.

#### ■ Dispositions statutaires

• Loi 84-16 du 11.01.1984.

#### ■ 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. Circulaire n° 2013-144 du 06-9-2013 : Charte de la laïcité à l'école.

#### ■ Protection juridique du fonctionnaire

• Loi 83-634 du 13.07.83, art.11

• Circulaire 97-136 du 30.05.97

• Harcèlement moral et sexuel : circulaire 2007-047 du 27.02.07 et note du 21.10.05 et circulaire FP du 4.03.2014

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

#### ■ Droits syndicaux

• Dans la Fonction publique : loi 2010-751 du 05.07.2010 et loi 83-634 du 13.07.1983 (art. 6, 8 et 8 bis), décret 82-447 du 28.04.82, circulaire FP n° SE1 2014-2 du 03.07.2014.

• 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 art. 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 art. 5 et 6 du décret 82-447.

• Nouvel arrêté en cours de publication.

Pour en savoir plus :  
[www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr)  
[www.servicepublic.fr](http://www.servicepublic.fr)  
[www.laicite-laligues.org](http://www.laicite-laligues.org)  
[www.unsen.cgt.fr](http://www.unsen.cgt.fr)

Comme tous les fonctionnaires, les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation sont régis par le statut général des fonctionnaires qui énonce, d'une part, leurs droits et obligations (Titre I), et, d'autre part, les dispositions statutaires (Titre II). Les non-titulaires relèvent, le plus souvent, du droit public.

#### ► 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. Par exemple, le corps des certifié-e-s est constitué de deux grades, la classe normale et la 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 professionnels peut permettre une mobilité contrainte ou non contrainte dans toute la Fonction publique.

#### ► 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 agent-e-s

L'État est tenu de protéger les agent-e-s de la Fonction publique (titulaires ou non) contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils/elles pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La responsabilité personnelle du/de la fonctionnaire peut néanmoins être mise en cause en cas d'accident pour imprudence.

#### ► Droits syndicaux

La liberté d'opinion est garantie à toutes et 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<sup>e</sup> du traitement mensuel jusqu'à la reprise des cours.

En imposant le Service Minimum d'Accueil (SMA) dans le premier degré, le ministère porte gravement atteinte à ce droit (cf. p.33).

#### • Heure Mensuelle d'Information Syndicale (HMIS)

• Tout personnel du **second 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 **premier degré**,

trois demi-journées par an sont accordées aux personnels, soit 9 h par année scolaire.

**Dorénavant, un délai de prévenance de 48 h de sa participation à la réunion d'information syndicale, auprès de sa hiérarchie, est de rigueur (nouvelle disposition pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés).**

→ La CGT Educ'action organise des heures d'information syndicale, ouvertes à toutes et tous, syndiqué-e-s ou non.

#### • Absence pour activité syndicale

D'une durée de 10 à 20 jours par an (selon la représentativité ou non de l'organisation syndicale au conseil commun de la Fonction publique), 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-trice, IA) doit être déposée au moins un mois à l'avance. En cas de refus, la CAPA doit être informée.

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

# et d'orientation : des droits à part entière et faire valoir ses droits !

## ■ Congés

### • Maternité et adoption :

Circulaire FP-4 1864 du 09.08.1995 ;  
Code du travail, Titre II, chapitre V,  
art. 1225-1 à 1225-46 et Circulaire  
DGAFP B9 du 12.07.07.

### • Congé paternité :

Loi 2001-1246 du 21.12.01 (art.55-IV) ;  
Circulaire FP 2018 du 24.01.2002.

### • Maladie et accident de service :

Décret 86-442 du 16.03.86.

### • Solidarité familiale :

Loi 2010-209 du 02.03.2010 ;

Décret 2013-67 du 18.01.2013.

### • Non-titulaires :

Décret 86-83 du 17.01.86, Titres IV et V.

## ■ Autorisations d'absence

### • Absences de droit et facultatives :

Circulaire 2002-168 du 02.08.02.

### • Fêtes religieuses :

Circulaire FP 901 du 23.09.67 et  
circulaire annuelle.

## ■ Disponibilité

• Décret 85-986 du 16.09.85, Titre V.

## ■ 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 ou à la rectrice pour le second degré, par la voie hiérarchique (transmises par l'IEN ou le/la chef d'établissement).

### • Congé maternité

À demander avant le 4<sup>e</sup> 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, 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> enfant ; de 18 semaines pour le 3<sup>e</sup> 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 et/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 01.10.2012, il vous faudra attendre le 01.10.2013 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 service : 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi-traitement ;

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

. Après 3 ans de service : 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-e 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 2010-209 du 02.03.2010 et décret 2013-67)

D'une durée de 3 mois renouvelables 1 fois ou par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs pendant 6 mois ou sous forme de service à temps partiel pendant 6 mois pour accompagner une personne en fin de vie. Le demandeur ou la demandeuse peut être un-e ascendant-e, descendant-e, frère, soeur du malade, ou une personne partageant le même domicile, ou encore une personne (fonctionnaire) de confiance désignée par le malade.

Une allocation journalière d'accompagnement

d'une personne en fin de vie est versée pendant 21 jours ou 42 jours pour un temps partiel à la demande du ou de la fonctionnaire.

### • 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 de la conjointe (ou père, mère, enfant), événement 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 la retraite) est :

• **de droit** pour donner des soins à votre conjoint-e, enfant ou ascendant-e en cas d'accident ou maladie grave (3 ans, 9 ans maxi) ; pour élever un enfant de moins de huit ans (**seul cas où la durée est prise en compte pour la retraite**) ; pour donner des soins à un

enfant à charge, à votre conjoint-e ou un-e ascendant-e atteint-e d'un handicap lourd (illimité sous conditions) ; pour suivre votre conjoint-e astreint-e professionnellement à une résidence éloignée (illimité) ; pour exercer un mandat d'élu-e local-e ; 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-trice 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.

**L**e 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 enseignant-e-s sont confronté-e-s 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'Éducation nationale est fixé par décrets (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés) ou indiqué dans le statut (PLP).

#### → Enseignant-e-s 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/institutrices 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. A la rentrée 2014, le service d'enseignement des personnels exerçant dans certaines écoles relevant de l'éducation prioritaire est réduit de 18 demi-journées par année scolaire.

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

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

• **IMF** : 18 h de classe + 6 h.

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

• **Directeurs/Directrices** : ils/elles 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

#### • Certifié-e-s et agrégé-e-s

Décret 50-581 du 25 mai 1950

Circulaire du 02 janvier 1963

18 h pour les certifié-e-s.

15 h pour les agrégé-e-s.

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.

#### • Professeur-e-s 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<sup>er</sup> septembre 2000 (art. 30 du statut particulier). Complément de service : moins 1 h si affectation sur deux communes.

#### • Enseignant-e-s dans les sections de technicien-ne-s supérieur-e-s

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 (agrégé-e-s), à 15 h (non agrégé-e-s)].

#### • Professeur-e-s EPS et CE EPS

Décret 50-583 du 25.05.50

17 h +3 h (AS ou enseignement sur demande des intéressé-e-s).

La part fixe de l'ISO est allouée uniquement aux enseignant-e-s 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-e principal-e (désigné-e avec l'accord de l'intéressé-e par le /la 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) cf. p.28.

#### • Professeur-e-s 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 agent-e-s.

• **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.

→ A la rentrée 2015, les obligations de service des **enseignant-e-s** seront régies par le **décret n° 2014-940 du 20 août 2014** relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré.

#### Il ressort les éléments suivants :

Dans le cadre de la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires en matière de temps de travail et dans celui de leurs statuts particuliers respectifs, les enseignant-e-s mentionné-e-s seront tenu-e-s d'assurer, sur l'ensemble de l'année scolaire :

• **Un service d'enseignement** dont les maxima hebdomadaires sont les suivants :

1° Professeur-e-s agrégé-e-s : **15 h** ;

2° Professeur-e-s agrégé-e-s de la discipline d'éducation physique et sportive : **17 h** ;

3° Professeur-e-s certifié-e-s, adjoint-e-s d'enseignement et professeur-e-s de lycée professionnel : **18 h** ;

4° Professeur-e-s d'éducation physique et sportive, chargé-e-s d'enseignement d'éducation physique et sportive et adjoint-e-s d'enseignement d'éducation physique et sportive : **20 h** ; (Dans l'intérêt du service, les enseignant-e-s désigné-e-s ci-dessus pourront être tenu-e-s d'effectuer, sauf empêchement pour raison de santé, une heure supplémentaire hebdomadaire en sus de leur maximum de service.)

5° Instituteurs/institutrices et professeur-e-s des écoles exerçant dans les établissements régionaux d'enseignement adapté, dans les sections d'enseignement général et professionnel adapté des collèges et dans les unités localisées pour l'inclusion scolaire : **21 h**.

• **Des missions liées au service d'enseignement** qui comprennent les travaux de préparation et les recherches personnelles nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement, l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation, le conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation, les relations avec les parents d'élèves, le travail au sein d'équipes pédagogiques constituées d'enseignant-e-s ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire. Dans ce cadre, ils/elles pourront être appelé-e-s à travailler en équipe pluriprofessionnelle associant les personnels de santé, sociaux, d'orientation et d'éducation.

• **Les professeur-e-s de la discipline de documentation** et les professeur-e-s exerçant dans cette discipline sont tenu-e-s d'assurer :

- Un service d'information et documentation, d'un maximum de 30 h hebdomadaires.

Ce service peut comprendre, avec accord de l'intéressé-e, des heures d'enseignement. Chaque heure d'enseignement est décomptée pour la valeur de 2 h pour l'application du maximum de service prévu à l'alinéa précédent.

- 6 h consacrées aux relations avec l'extérieur qu'implique l'exercice de cette discipline.

→ **Dès la rentrée 2014**, dans le cadre de la refondation de la politique d'éducation prioritaire, le décret met en place dans les établissements Réseau Education Prioritaire + (REP+) un dispositif de pondération des heures d'enseignement.

Chaque heure sera décomptée pour la valeur d'**1.1 h**.

#### → En 2015 :

• Le maximum hebdomadaire d'enseignement pourra être réduit d'**une heure**, si l'enseignant-e est appelé-e à compléter son service dans deux autres établissements de la commune de son établissement d'affectation ou dans un établissement d'une commune différente.

• Chaque heure d'enseignement réalisée dans le cycle terminal de la voie générale et technologique (classes de 1<sup>ères</sup> et terminales) sera affectée d'un coefficient de pondération de **1,1**. Cette pondération ne pourra pas dépasser une heure.

• Chaque heure d'enseignement réalisée dans une section de technicien-ne supérieur-e ou dans une formation technique supérieure assimilée, sera affectée d'un coefficient de pondération de **1,25**.

• Dans les collèges où il n'y a pas de personnels techniques exerçant dans les laboratoires, les maxima de service des enseignant-e-s qui assurent au moins 8 h d'enseignement en sciences de la vie et de la Terre ou en sciences physiques sont réduits d'**une heure**.

Les dispositions relatives au service des enseignants des CPGE restent définies par les décrets 50-581, 50-582 modifiés par le chapitre 3 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014.

### ■ L'emploi du temps

Il est établi par le/la 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/institutrices et PE** : 18 h présence/élèves + 6 h présence/établissement.

• **Instituteurs/institutrices et PE des SEGPA-EREA** : alignement horaire sur les personnels du collège, intégration des synthèses dans l'horaire hebdomadaire dû pour les instituteurs/institutrices, PE et PLP.

• **Certifié-e-s, PLP, PEPS, PEGC, AE et chargé-e-s d'enseignement** : 16 h

• **Agrégé-e-s** : 14 h

• **PEPS et CE.EPS** : alignement horaire sur les certifié-e-s avec maintien du forfait 3 h UNSS inclus.

• **Professeur-e-s 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/directrice 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 ou de la 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

• **Assistant-e-s d'éducation et pédagogique, EVS, APS, AESH** (cf. p. 12).



# 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'enseignant-e-s 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 celles ou ceux à qui l'employeur propose ou impose des heures supplémentaires.

À noter que les enseignant-e-s 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<sup>er</sup> échelon !

Au 6<sup>e</sup> échelon, un-e certifié-e ou un-e 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<sup>e</sup> 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 enseignant-e-s. 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 ! (cf. p.28)

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 enseignant-e-s.

Les heures supplémentaires effectuées après le 1<sup>er</sup> août 2012 sont intégralement soumises à l'impôt.

Les heures supplémentaires effectuées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012 sont intégralement soumises aux cotisations sociales.

## ■ Le temps partiel

Loi 84-16 du 11.01.1984  
Décret 82-624 du 20.07.82 modifié  
Circulaire 2008-106,  
BO (1<sup>er</sup> 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/sa conjoint-e, à un enfant à charge, à un-e ascendant-e victime d'un accident, d'une maladie grave ou atteint-e d'un handicap.

• Aux fonctionnaires handicapé-e-s après avis du ou de la 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-trices et professeur-e-s 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 ou de la 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/de la 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 ou la 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-e...). 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<sup>e</sup> § : "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 citoyen-ne-s 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-e puissent être isolées à fin, le cas échéant, de communication aux intéressé-e-s et d'insertion dans le dossier individuel".

# Un réel plan de titularisation

**La précarité est un mode de gestion pour le ministère de l'Éducation nationale qui emploie chaque année plusieurs milliers de personnels non-titulaires. Le texte de référence est le décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié. Ce décret est en cours de modification, suite à la loi du 12 mars 2012, mais les règles générales resteront les mêmes. Vous trouverez sur notre site internet tous les textes mis à jour.**

→ La CGT Educ'action dénonce les pratiques de l'Éducation nationale qui tentent 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.

## ■ Vacataires

Le service des vacataires ne peut excéder 200 heures par année scolaire.

La rémunération est fixée à 34,30 € brut par heure effective de travail.

Ces agent-e-s n'ont aucun droit particulier, ni couverture maladie, ni indemnisation chômage. Il peut être mis fin à leur fonction avant terme et sans préavis.

Le ministère a demandé aux rectorats, par voie de circulaire interne, l'arrêt du recrutement de vacataires.

## ■ Contractuel-le-s

Leur contrat est signé par le/la Recteur-trice. Il est d'abord à durée déterminée (CDD) et peut devenir à durée indéterminée (CDI). Le passage en CDI se fait au bout de 6 années d'ancienneté sur une période de référence de 8 années et avec des interruptions de contrat inférieures à 3 mois.

Le passage en CDI ne conduit pas à figer la quotité de service. Un avenant au contrat peut être proposé s'il y a évolution des missions de l'agent-e. Le CDI n'est en rien comparable au statut de fonctionnaire et n'offre aucune garantie d'emploi. Un-e contractuel-le peut être licencié-e si le/la Recteur-trice décide qu'il/elle n'a plus de besoins. Le CDI se définit dans un cadre académique d'affectation : chaque année un arrêté rectoral précise l'affectation et les modalités de service.

Un entretien est organisé tous les 3 ans pour tous les CDI, ceci afin d'évaluer une possible évolution indiciaire. La rémunération des contractuel-le-s et les règles de gestion sont très variables d'une académie à l'autre. Tous les licenciements doivent être soumis à l'examen de la CCP. Un-e contractuel-le en CDI, pour lequel le Rectorat prévoit un licenciement, doit se voir proposer un reclassement (sauf si le licenciement a un motif disciplinaire).

→ La CGT Educ'action agit pour le réemploi de tous/toutes les contractuel-le-s et l'amélioration des conditions d'accès au CDI. Elle agit pour qu'ils ou elles bénéficient d'une évolution indiciaire non soumise au mérite, sur la base des grilles indiciaires des titulaires.

## ■ MAGE

Les Maîtres-sses Auxiliaires Garanti d'Emploi (MAGE) sont de moins en moins nombreux-ses. Dans une grande partie des académies, leur contrat a été transformé en CDI. Ils/elles doivent pouvoir garder, à mission identique, leur grille et leur rémunération (arrêté du 09.03.73 relatif à l'échelonement indiciaire).

La requalification est sans effet sur les indices de traitement (décret 62-379 du 03.04.62).

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

## ■ Emploi d'Avenir Professeur (EAP)

**Le gouvernement a mis en place des Emplois d'Avenir par la loi du 26 octobre 2012** en s'adressant aux "jeunes sans emploi de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail, soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières à l'emploi".

Dans ce cadre, le ministère de l'Éducation nationale a mis en place des EAP avec la précision que les "jeunes" doivent être des étudiant-e-s boursiers-ères en deuxième ou troisième année de Licence ou en première année de Master, tout en s'engageant à poursuivre leurs études dans l'optique de passer les concours de l'enseignement.

→ La CGT Educ'action et la CGT ont été les seules organisations syndicales à voter CONTRE ce dispositif lors du Conseil Supérieur de l'Éducation.

• La rémunération est de 460,36 € bruts mensuels (400 € nets) pour 12 h en moyenne. À cela s'ajoute une bourse de service public (217 €/mois), cumulable avec les bourses sur critères sociaux (entre 617 et 1 086 €). Toutefois, la bourse de service public ne sera versée qu'aux étudiant-e-s en faisant la demande et se préparant aux concours de recrutement !

• Le contrat est de droit privé (Contrat Unique d'Insertion, CUI). Recruté-e-s par un établissement mutualisateur, les salarié-e-s sont mis-es à disposition des structures scolaires pour une durée d'un an renouvelable pour 36 mois maximum.

Lors du renouvellement de contrat, l'affectation peut être modifiée. Une fois encore, l'instabilité et la précarité sont de mise ! De plus, la condition d'âge est exclusive : dans tous les cas, les étudiant-e-s ne doivent pas avoir plus de 25 ans. Quid de celles ou ceux qui redoubleront ? Comme ils/elles relèveront du droit privé, les salarié-e-s auront, lorsqu'ils/elles seront en congé de maladie, trois jours de carence.

**Ainsi, l'EAP s'apparente davantage à un nouveau type de précarité qu'à une formation qualifiante.**

Plus généralement, l'expérience prouve que demander à un-e étudiant-e de travailler tout en préparant un concours revient à le/la conduire à l'échec. La mastérisation a réduit le nombre de candidat-e-s potentiel-le-s et renforcé la sélection sociale ; maintenir un recrutement à ce niveau constitue donc le contraire de ce qui est mis en avant dans le discours ministériel !

Les missions, quant à elles, sont évolutives en fonction du niveau d'études. Cela va donc de la participation aux activités éducatives et péri-éducatives à la prise en charge de petits groupes d'élèves en classe et en activités pédagogiques complémentaires (APC). Elles sont présentées comme proches de celles des assistant-e-s pédagogiques, mais offrent moins de garanties (trois ans de contrat au lieu de six !).

Le ou la salarié-e est placé-e sous la responsabilité d'un-e tuteur-trice chargé-e entre autres de son accompagnement pédagogique. La durée de travail est de 12 h hebdomadaires décomposées en 9 h de présence dans la structure scolaire et 3 h de préparation des activités.

### Le plan « Sauvadet » dit de titularisation en pratique Vous trouverez sur notre site internet l'ensemble des informations en détail

L'éligibilité est définie par le décret 2012-631 du 3 mai 2012 en application de la loi 2012-347 du 12 mars 2012.

L'éligibilité peut être résumée par les éléments suivants (d'autres précisions sur notre site) :

- avoir été en fonction entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011,
- avoir quatre ans d'ancienneté.

Les quatre années doivent avoir été accomplies :

- soit au cours des six années précédant le

31 mars 2011 (soit au plus tôt le 31 mars 2005),

- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé.

Les deux années qui doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011 doivent l'avoir été au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011 (soit au plus tôt le 31 mars 2007).

Le plan Sauvadet est loin d'être suffisant. D'ailleurs, le ministère lui-même reconnaît ne pas aboutir à ses objectifs !

**Consultez notre site internet pour connaître les dates d'inscription aux recrutements réservés.**

## reste à gagner !

Le recrutement se faisant prioritairement dans les académies déficitaires et connaissant des problèmes de remplacement, il y a fort à parier que l'EAP se retrouvera parfois seul-e en classe, en l'absence du/de la tuteur-trice. Nous pouvons donc penser que lui sera alors confiée la classe, pour une période plus ou moins longue...

### ■ Personnels accompagnant les élèves en situation de handicap (AESH)

*Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 et Arrêté du 27 juin 2014*

La loi du 11 février 2005, dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », va-t-elle enfin être mise totalement en œuvre ?

→ La CGT a soutenu dès le début le principe de cette loi car elle présentait une avancée pour les élèves, pour leurs familles et plus généralement pour les personnes handicapées. Mais la question qui se pose est sa mise en application avec les moyens qui doivent l'accompagner.

Car depuis 2005, cette mise en pratique s'est faite par la précarité, par le recrutement massif de contrats aidés pour accompagner les élèves en situation de handicap. Ils sont peu ou pas formés alors qu'il y avait une obligation à le faire. De plus, les rares qui ont pu se former, l'ont fait seuls, et sans aucune reconnaissance, par l'institution, de leur expérience. Après les nombreux recours juridiques (en 2013, ces recours ont coûté 6,5 millions d'euros à l'Etat !), le gouvernement a annoncé en août 2013 la création d'un nouveau métier. Le nouveau « statut » pour ce métier est loin de répondre à l'ensemble de la problématique de l'accompagnement des élèves en situation de handicap et du statut de ces personnels.

#### • Qui est concerné ?

Les personnels recrutés à la rentrée 2014 le seront selon le nouveau « statut » d'AESH en Contrat à Durée Déterminée (CDD).

Les personnels actuellement sous contrat d'AED-AVS se verront proposer à la rentrée 2014 ce nouveau « statut » soit en CDD, soit en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) s'ils ont déjà accompli 6 ans. Les personnels actuellement sous contrat aidé (Contrat Unique d'Insertion, CUI) se verront proposer le nouveau « statut » d'AESH en CDD.

→ Pour la CGT Educ'action, ces dispositions ne permettent pas à l'ensemble des AVS de bénéficier de cette professionnalisation. Ainsi, il n'est pas normal que des personnels ayant commencé comme CUI doivent attendre jusqu'à 11 ans pour obtenir un CDI contre 6 ans pour les personnels ayant un parcours comme AED uniquement.

→ La CGT Educ'action exige que l'ancienneté comme CUI soit prise en compte pour l'obtention d'un CDI. Elle considère par ailleurs qu'il devrait être possible d'obtenir un CDI dès 3 années d'ancienneté.

#### • Quel recrutement ?

Les CDD et CDI proposés seront bien des contrats de droit public mais il ne s'agit pas d'une titularisation. Les personnels resteront donc précaires !

Par ailleurs, ils seront probablement recrutés par des Groupements d'Intérêt Public (GIP). Le gouvernement laisse penser que ces nouveaux/nouvelles salarié-e-s seraient recruté-e-s par l'Etat, ce qui est inexact.

→ Pour la CGT Educ'action, ce métier, à vocation pérenne doit correspondre à la création d'un corps de titulaires de la fonction publique.

#### • Quel diplôme ?

Une Commission Paritaire Consultative (CPC) travaille actuellement à la création d'un nouveau diplôme avec un tronc commun et des modules complémentaires en fonction des domaines d'activité (accompagnement du jeune en situation de handicap, aide à la personne, personnes âgées...). Le diplôme proposé sera de niveau V (CAP).

C'est la première fois qu'un gouvernement organiserait une régression du niveau de qualification en proposant un diplôme de niveau V à des titulaires du bac.

→ La CGT Educ'action revendique un diplôme de niveau IV (Bac pro). Cette revendication est cohérente avec le travail de la CPC qui considère que pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap, un niveau IV est plus adapté aux exigences du métier. Par ailleurs, la CGT a proposé la création d'une filière sociale pour ces métiers qui iraient du niveau V pour l'accompagnement à la personne au niveau IV pour l'accompagnement aux élèves en situation de handicap : ce serait alors la création d'une possibilité d'évolution de carrière cohérente pour ces personnels.

#### • Quelle durée de travail ? Quelle rémunération ?

Le nouveau métier annoncé par le Premier

ministre correspondrait à un temps partiel (généralement un mi-temps).

La rémunération se base sur l'indice le plus faible de la Fonction publique... concrètement cela correspondrait à peine à 700 € par mois ! Par ailleurs, pour espérer obtenir une revalorisation, le ministère impose un entretien avec un-e supérieur-e hiérarchique qui, bien souvent, ignore tout des personnels en question !

→ Pour la CGT Educ'action, l'emploi doit être à temps plein permettant de reconnaître les temps de synthèse, de réunion d'équipe éducative, de préparation... Cela permettrait une rémunération pleine et entière et éviterait le double-emploi. Le niveau de rémunération doit par ailleurs être relevé !

#### • Quelle formation ?

120 heures de formation pour les CUI-AVS sous forme de 60 heures avant la prise de poste et le complément pendant la durée du contrat. Ces actions de formation correspondent à celles dites d'adaptation à l'emploi. Un module d'approfondissement pour les missions d'AVS devrait les compléter.

→ Pour la CGT Educ'action, dans la perspective d'une réelle professionnalisation, les AVS-CUI doivent bénéficier des formations.

→ La CGT Educ'action exige que l'expérience des collègues, même ceux ou celles qui ne sont plus en poste, soit prise en compte dans une VAE pour obtenir un diplôme et permettre un complément de formation.

Concernant la formation dite d'insertion professionnelle, il est prévu un module de formation de 30 heures réalisé en GRETA. Or, ces modules de formation ne correspondent pas à l'obtention d'une qualification, celle-ci ne peut donc pas permettre une réelle insertion. A ces 30 heures, s'ajoute un volume de 20 heures, de formation d'aide au retour... à Pôle Emploi !

→ Pour la CGT Educ'action, les formations d'insertion professionnelle doivent correspondre au projet professionnel du ou de la salarié-e et permettre l'obtention d'une qualification supérieure à celle qu'ils/elles avaient avant de signer leur contrat.

### Les revendications de la CGT Educ'action

La CGT Educ'action demande l'arrêt de cette politique de gestion des personnels et revendique la transformation de tous les emplois précaires et autres contrats aidés en postes statutaires de fonctionnaires.

La CGT Educ'action demande l'arrêt du recrutement de non-titulaires et son remplacement par un recrutement sous statut dans la Fonction publique. Le concours doit rester la voie normale de recrutement des fonctionnaires.

La CGT Educ'action revendique la titularisation immédiate de toutes et tous les précaires en poste, sans condition de concours ni de nationalité et avec une formation adaptée.

La CGT Educ'action demande la création de corps et l'ouverture de postes de fonctionnaires couvrant toutes les missions de l'Education nationale et répondant à des besoins pérennes.

■ **Les Assistant-e-s 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  
 Circulaire n°2008-108 du 21 août 2008

Le contrat des assistant-e-s d'éducation est conclu pour une durée maximale de 3 ans dans la limite d'un engagement de 6 ans maximum. Il couvre les périodes de vacances scolaires.

• **Conditions de recrutement** : être titulaire du Bac ou diplôme de niveau 4 valide.

Disposition particulière pour les AED-AVS ayant une expérience de 3 ans dans le domaine de l'aide à l'intégration scolaire des élèves handicapé-e-s, accomplis en application d'un contrat : dispense de la condition de diplôme.

Etre âgé-e-s de 20 ans pour l'internat (au moment de la prise de fonction).

Priorité aux étudiant-e-s auquel-le-s seront proposés, de préférence, des postes à temps incomplet, afin de rendre compatibles les fonctions d'assistant-e d'éducation avec la poursuite d'études supérieures.

• **Fonctions** : encadrement, surveillance, appui aux enseignant-e-s, aide à l'accueil et l'intégration aux élèves et étudiant-e-s handicapé-e-s..., aide à l'utilisation des nouvelles technologies, aide à la documentation, participation aux activités éducatives, sportives, sociales ou culturelles sous l'autorité du/de la directeur-trice d'école (1<sup>er</sup> degré), du/de la chef d'établissement (2<sup>nd</sup> degré).

• **Service** : 1 607 h dans le cadre de la durée annuelle de référence (entre 39 et 45 semaines) :  
 . 10 h maxi./jour (amplitude maxi. : 13 h),  
 . 20 mn de pause au bout de 6 h,  
 . 11 h minimum de repos/24 h.

Service de nuit en internat (du coucher au lever des élèves) décompté forfaitairement pour 3 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/la chef d'établissement préalablement à la signature du contrat, autorisation d'absence pour passer les examens ou concours auxquels ils/elles sont régulièrement inscrit-e-s et ce sans récupération. Ces autorisations d'absence couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation (circulaire n° 2008-108).

➔ Avec le décret 2008, des Aed peuvent être recruté-e-s (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".

➔ Le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 permet désormais aux Aed de devenir professeur-e-s remplaçant-e-s.

• **Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)** : possible notamment en vue de l'ob-

tention de certains diplômes d'enseignement supérieur. Ils/elles pourront passer des concours internes de l'Education nationale (professeur-e des écoles, professeur-e du second degré, conseiller-ère principal-e d'éducation) s'ils/elles justifient des conditions de diplôme et d'ancienneté de services publics.

■ **Les assistant-e-s pédagogiques (AP)**

Décret 2005-1194 du 22.09.2005,  
 Circulaires 2006-065 du 05.04.2006, et 2008-108 du  
 21.08.2008). Il est depuis modifié par le décret n° 2008-  
 316 du 4 avril 2008.

• **Recrutement** : priorité aux étudiant-e-s se destinant à l'enseignement, avec titres ou diplômes de niveau Bac + 2.

• **Fonctions** : appui aux enseignant-e-s 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.

• **Service** : 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/la chef d'établissement ou le/la directeur-trice d'école, en fonction des besoins du service, en tenant compte des contraintes de l'agent-e pour la poursuite d'études.

■ **Les Assistant-e-s chargé-e-s de Prévention et de Sécurité (APS)**

La circulaire n° 2012-136 du 29 août 2012 officialise une nouvelle catégorie d'Assistant-e-s d'Education : "Les assistants chargés de prévention et de sécurité (APS) sont mis en place afin d'augmenter, dès la rentrée scolaire 2012, le nombre des adultes présents dans les établissements scolaires les plus exposés aux phénomènes de violence et dont le climat nécessite d'être particulièrement amélioré."

• **Recrutement** : par l'académie au niveau Bac +2, CDD d'1 an à temps plein, renouvelable jusqu'à 5 fois.

• **Fonctions** : sous l'autorité du/de la chef d'établissement. Les APS contribuent à l'analyse de la situation de l'établissement pour favoriser la mise en place d'une politique de prévention, s'intègrent dans l'action d'une équipe pluridisciplinaire de prévention (conseillers-ères principaux-ales d'éducation, personnels sociaux et de santé, conseillers-ères d'orientation psychologiques, etc.) et, à ce titre, à l'amélioration du climat scolaire. Leur action ne se substitue pas à la mission de surveillance dévolue aux assistant-e-s d'éducation.

Ils/Elles peuvent, selon les situations, être les interlocuteurs-trices des partenaires extérieurs et, en cas d'incident grave, contribuer à organiser le lien avec les Equipes Mobiles de sécurité (EMS).

• **Temps de travail** : sur la base des dispositions du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié, dans le respect de la durée annuelle de référence (1 607 h) prévue à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 25 août 2000, sur une période d'une durée minimale de trente-neuf semaines et d'une durée maximale de quarante-cinq semaines.

• **Formation** : durant les 8 premières semaines suivant leur prise de fonctions. Durant cette période, le temps de service se décompose en 25 heures hebdomadaires de formation consacrées à leurs missions spécifiques, les 10 heures restantes étant réservées à l'appropriation du fonctionnement de l'établissement d'affectation et à la connaissance du rôle et des missions des différents personnels, à la connaissance du contexte environnemental de l'EPL et notamment des différents partenaires institutionnels. Un contact privilégié est établi, en outre, avec les membres des EMS de l'académie, susceptibles d'intervenir dans l'établissement.

• **Formation continue** : pendant l'année d'exercice, formation relative à l'acquisition de l'attestation "Prévention secours civiques niveau 1 (PSC1)" prévue par le décret n° 91-834 du 30 août 1991 modifié, relatif à la formation aux premiers secours, inscrite aux plans académiques de formation. Après la première année, formations inscrites à leur intention au plan académique de formation, notamment des formations communes avec les EMS.

■ **Contrats aidés Emploi de Vie Scolaire (EVS)**

Loi 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008  
 Circulaire MEN du 14 janvier 2010

Ils sont la déclinaison dans les écoles, collèges et lycées des contrats aidés (de droit privé). Depuis le 1<sup>er</sup> 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 salarié-e-s âgé-e-s de 50 ans ou plus et bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA, ou reconnu-e-s comme travailleurs-ses handicapé-e-s.

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

• **Temps de travail** : 20 h hebdomadaires.

**Possibilité de le moduler sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieur à la durée légale (35 h/semaine). Cette modulation doit figurer au contrat.**

• La rémunération est équivalente au SMIC horaire.  
 • Les missions : scolarisation des élèves handicapé-e-s, assistance administrative aux directeurs/trices 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-e tuteur-trice est désigné-e par l'employeur pour accompagner le/la salarié-e dans sa démarche de formation.

**Concernant l'absence de formation, de nombreuses victoires ont été obtenues : les conseils des prud'hommes ont condamné l'Education nationale à payer des dommages et intérêts aux personnels concernés. En 2013, ces condamnations ont coûté plus de 6 millions d'euros à l'Etat.**

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 90 pts d'indice immédiatement, le remboursement intégral des frais de transport lieux d'études/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.

# Le remplacement dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré

## ■ Dans le premier degré

Le remplacement est normalement effectué dans le premier degré par des titulaires remplaçant-e-s (ZIL, brigade).

Cependant, pour « faciliter » la gestion du remplacement, l'administration tend à confondre les missions des ZIL et des brigades et à avoir recours aux contractuel-le-s pour assurer la continuité du service public.

Les titulaires remplaçant-e-s perçoivent les ISSR. Leur taux est variable en fonction de la distance entre le lieu d'affectation et l'école de rattachement. Elles sont versées au prorata temporis des remplacements faits. Toute affectation de remplaçant-e postérieure à la rentrée scolaire ouvre droit aux ISSR. Il est souhaitable que l'administration fournisse des états de service suffisamment étayés pour que vous puissiez exercer le contrôle du paiement.

Les affectations du ou de la titulaire remplaçant-e sont effectuées sur demande téléphonique de l'IEN ou de la DSDEN à défaut d'une délégation de suppléance. En aucun cas, le/la directeur-trice de l'école de rattachement ne peut procéder à l'affectation du ou de la collègue. La réforme des rythmes scolaires a entraîné l'annualisation du temps de travail des titulaires exerçant des fonctions de remplacements. Il s'agit bien d'un coin enfoncé dans le statut des PE. Pour les remplaçant-e-s, cette réforme a entraîné la modification du décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré en instaurant un système de récupérations des heures excédentaires faites.

**La CGT Educ'action revendique :**

1. un maxima de service hebdomadaire prévu.
2. que les heures de dépassement donnent droit à une pondération (comme dans le 2<sup>nd</sup> degré)
3. que les remplaçant-e-s, comme les collègues sur postes fractionnés, soient exempté-e-s de l'APC à titre de compensation et hors récupération de dépassement.
4. que les temps de récupération soient négociés et non imposés et qu'en cas de désaccord de l'agent-e, celui-ci ou celle-ci puisse faire appel auprès d'une instance paritaire (CAPD)
5. que les personnels sur temps fractionnés ayant fait des dépassements prévisibles et quantifiables dès le début de l'année scolaire, aient des récupérations fixées en début d'année.

## ■ Dans le second degré

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le remplacement des absences de courte durée des enseignant-e-s peut être imposé aux autres enseignant-e-s 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 la CGT Educ'action rejette est

une des premières étapes vers une autre organisation du travail, une autre conception du métier d'enseignant-e 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 enseignant-e-s.**

### ■ 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 remplaçant-e-s.
- 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 :**

- Être rattaché-e à un établissement et effectuer une suppléance hors de cet établissement (l'ISSR est versée pour chaque jour de suppléance effective).
- Ou être affecté-e 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.

**A partir de la rentrée 2015, comme l'ensemble des enseignant-e-s du second degré, les TZR exerçant dans deux établissements situés dans deux communes différentes devraient bénéficier d'un allègement de service d'une heure.**

### Remboursement des frais de déplacement

*Circulaire 2010-134 du 03.08.2010*

**Sont concerné-e-s :** les TZR affecté-e-s à l'année, ne touchant pas l'ISSR, les titulaires en complément de service, 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-e 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-e agent-e 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.

La formation continue au sein de l'Education nationale : les groupements d'établissement (GRETA)

Après avoir été remis en cause par la loi Warsmann en 2011, au motif qu'ils n'avaient pas de statut juridique au sein des EPLE, l'existence des GRETA a été réaffirmée par le code de l'Education grâce à la mobilisation de ses personnels.

En 2015, les GRETA fêteront leurs 40 ans, alors qu'ils sont en pleine restructuration.

Les personnels qui y travaillent sont nombreux et leurs statuts variés, toutefois la grande majorité d'entre eux est contractuelle, qu'ils/elles soient formateurs-trices ou administratifs-ves : ils/elles sont donc dans la précarité et souvent dans une très grande souffrance parce que soumis-es à des pressions intenses du fait de l'ouverture à la concurrence et à l'obligation de se plier au code des marchés publics en répondant à des appels d'offre. La concurrence avec les autres organismes de formation est souvent rude.

**Les textes de référence déjà publiés :**

- L'existence des GRETA réaffirmée par les articles L.423-1 et L.421-11 du code de l'Education. Les GRETA ne peuvent exister qu'en étant rattachés à un GIP académique formation continue et insertion professionnelle (GIP FCIP) dont l'organisation et le fonctionnement sont régis par le chapitre II de la loi Warsmann n° 2013-525 du 17 mai 2011 et la circulaire n° 2013-037 du 17-04-2013.

- Les personnels des GIP FCIP sont gérés par le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013.

- Les GRETA font l'objet de plusieurs textes : Décret n° 2013-852 du 24 septembre 2013 ; circulaire n° 2014-009 du 4-02-2014 ; arrêtés FMA (Fonds de mutualisation académique) du 14 mai 2014, CCAFCFA à paraître.

Les textes des conventions pour les GIP et les GRETA suivent les modèles proposés dans les textes officiels mais ne peuvent en aucun cas être en dessous. Ils sont amendables avant leur approbation dans les instances auxquelles ils sont soumis.

La GDRH a publié des guides recensant l'ensemble des textes pour les personnels formateurs et pour les personnels administratifs non titulaires. Ces textes sont sur le site de l'UNSEN à la rubrique : personnels non titulaires.

**→ Dans les académies, la défense des personnels passe par l'obtention d'élus-e-s dans les différentes instances prévues par les textes :**

- **Dans les Comités techniques et les CHSCT** (lorsque leurs prérogatives ne sont pas intégrées dans le CT des GIP FCIP).

- **Dans les CA** des établissements supports de GRETA et les assemblées générales des GRETA (2 collèges : les formateurs-trices et les administratifs-ves) et la commission des personnels du GRETA.

- **Dans les CCP** des enseignant-e-s ou celle des administratifs-ves.

La présence de représentant-e-s CGT Educ'action dans toutes ces instances et notre vigilance sont absolument nécessaires pour faire avancer nos revendications. Même si nous avons déjà obtenu quelques avancées, beaucoup reste à gagner pour ces personnels dont l'écrasante majorité reste dans une grande précarité et ce d'autant plus que ces personnels sont faiblement syndiqués. Il ne faut donc pas hésiter à les rencontrer et à les informer de leurs droits.

# Ne perdons pas notre vie à la gagner

**Différents droits existent en matière de santé au travail. Il n'est pas nécessaire d'être présent-e en CHSCT (même si ça aide !) pour agir et avoir droit à des conditions de travail décentes.**

Il existe différents registres obligatoires dans les établissements, ils doivent être aisément consultables et accessibles. Les registres sont particulièrement importants car ils permettent de consigner les différents événements et problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail. Ils laissent une trace écrite qui permet de faire une pression beaucoup plus efficace que n'importe quel signalement oral. Ils pourront également servir de preuve en cas d'action en justice.

• **Il y a d'abord un registre de santé et sécurité** (article 3-2 du décret 82-453) qui doit être facilement accessible aux personnels durant leurs horaires de travail et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agent-e-s par tous moyens (notamment par voie d'affichage). Il doit être ouvert dans chaque service, quels que soient ses effectifs.

Le/La chef d'établissement doit apposer son visa en regard de chaque inscription et, s'il/elle le souhaite, il/elle peut accompagner ce visa d'observations. C'est important car il/elle ne pourra pas dire qu'il/elle n'était pas au courant de tel ou tel problème.

• **Il existe également et obligatoirement un registre de signalement d'un danger grave et imminent** (article 5-8 du décret 82-453), particulièrement important en cas de procédure d'alerte et de droit de retrait. Le/La fonctionnaire ou l'agent-e se voit reconnaître un **droit de retrait** (article 5-5 à 5-7 du décret 82-453) **de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire. Attention, c'est un droit individuel**, c'est à vous de le prendre mais rien n'empêche d'être plusieurs à faire valoir un droit de retrait en même temps !

## ■ 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 de prévention** 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 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, agent-e-s réintégré-e-s après un CLD ou CLM, agent-e-s de postes à risques, pathologies particulières... **"font l'objet d'une surveillance médicale particulière"** (art. 24).

**Se faire soigner et être suivi-e-s régulièrement est un droit. Les personnels de l'Éducation ne doivent pas en être exclus !**

## Deux démarches simultanées

### Demander protection !

*Auprès du recteur ou de la rectrice*

• **La protection du/de la 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/à la rectrice la demande.

**Envoyer le dossier aux élu-e-s 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/de la chef d'établissement (si nécessaire) qu'il/elle porte plainte. Consulter un-e 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.**



# Santé et sécurité au travail : premières démarches

*L'Education nationale, comme tout employeur, a des obligations importantes en matière de santé et de sécurité. Ces obligations figurent explicitement dans une partie du code du travail commune au public et au privé : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (art. L4121-1).*

L'exigence de ne pas voir la santé d'un agent-e altérée par le travail n'est pas une revendication, c'est la loi. Mais **l'Education nationale est loin d'être un employeur exemplaire** : les médecins de prévention sont peu nombreux-ses, voire inexistant-e-s dans certaines académies, et les CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) ne peuvent être efficaces : il n'y en a qu'un pour les écoles, collèges et lycées d'un département ! Le constat peut décourager mais il peut aussi inciter à l'action : alors que toutes les études montrent que les agent-e-s du public sont autant concerné-e-s que les salarié-e-s du privé par les atteintes à la santé, il est parfaitement anormal de disposer de dispositifs de prévention aussi faméliques, de surcroît très en-dessous des obligations légales. **Dans ce contexte, la première revendication, c'est l'application de la loi.**

→ En liaison avec le syndicat, nous vous proposons deux démarches :

## ❶ Prendre rendez-vous régulièrement auprès de la médecine de prévention

• Actuellement, du fait de la faiblesse du nombre de médecins, **la médecine de prévention ne fait pas de "prévention"**, elle n'accompagne que les agent-e-s qui sont déjà malades, blessé-e-s et qui se sont signalé-e-s. Or, l'intérêt même de la surveillance médicale, c'est d'**intervenir avant que les pathologies ne s'installent, en faisant le lien avec les conditions de travail.**

• Pour renverser ce constat, **demandez une visite à la médecine de prévention, même si vous n'avez pas de symptômes** (les contacts figurent sur le site du Rectorat). Contactez, dans le même temps, la CGT pour préparer votre visite (cf. dernière page de ce guide).

La démultiplication des demandes de rendez-vous fera pression pour obtenir le recrutement de médecins.

Vous serez de votre côté habitué-e à évaluer le lien entre dégradation potentielle de votre santé et votre travail, ce qui évitera le déni que l'on retrouve chez la majorité des agent-e-s qui n'ont pour la plupart jamais eu de visites depuis leur titularisation.

**La CGT Educ'action revendique un plan de recrutement de médecins permettant la mise en place d'une réelle surveillance médicale, donc d'une réelle prévention.**

## ❷ Saisir le CHSCT

• Le CHSCT est récent dans l'Education nationale, il est méconnu et sous-utilisé.

**Il peut être saisi dès qu'il y a un doute quant au maintien de la bonne santé physique ou mentale d'un-e ou de plusieurs agent-e-s, sans attendre un accident ou l'apparition de symptômes.** Là encore, il s'agit de faire vivre le principe de la prévention.

• Dans chaque école et chaque établissement, la liste des membres du CHSCT avec leur adresse électronique doit être affichée, c'est une obligation légale : à défaut, exigez-la pour obtenir les contacts et contactez la CGT pour vous aider dans cette démarche.

**La CGT Educ'action**

**revendique la création de CHSCT dans chaque établissement scolaire (comme cela existe déjà dans le privé).** Ces CHSCT au sein des lieux de travail, donc plus en prise avec le réel, seraient mieux connus des agent-e-s et gagneraient en efficacité.



En attendant les CHSCT d'établissement, il y a la CHS...

**La commission d'hygiène et de sécurité (CHS)** existe dans les lycées professionnels ou polyvalents. Elle peut être créée dans les autres établissements mais comme ce n'est pas une obligation, l'administration refuse systématiquement, sauf rapport de force particulièrement favorable. **La CHS est une émanation du CA** mais elle a un champ de compétences bien moins important qu'un CHSCT.

Bien qu'obligatoire, elle ne se réunit pas dans la plupart des établissements, d'où l'importance d'y siéger et d'imposer son fonctionnement minimum : une réunion à chaque trimestre, une visite des locaux par an, des avis destinés à éclairer le CA sur les questions d'hygiène et de sécurité, un rapport d'activité annuel transmis au CA, un plan annuel de prévention des risques (cf. art. D.421-153 à 159 du code de l'éducation).



# Formation initiale et continue

**L** La CGT revendique un lien fort entre niveau de formation, de qualification et de rémunération. C'est pourquoi elle avait signé en 2003 l'Accord National Interprofessionnel (ANI), support de la loi sur la formation professionnelle. Par contre, elle s'est prononcée contre l'ANI de 2014 qui déresponsabilise les employeurs de leurs devoirs en termes de formation pour les personnels.

## • Textes de référence

### • Formation initiale et recrutement

- Circulaire 2014-080 du 17.06.2014 fixant les modalités d'organisation de l'année de stage des lauréats des concours de recrutement

- Décret du 27 août 2013 fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation »

- Décret du 23 août 2013 relatif au recrutement et à la formation initiale des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

- Loi du 26 octobre 2012 sur les Emplois d'Avenir (EAP)

- Circulaire ministérielle du 15 février 2013 sur les EAP

### • Formation continue

- Décrets 2007-1470 du 15 octobre 2007 pour agents titulaires et 2007-1942 du 26 décembre 2007 pour les agents non-titulaires concernant la formation tout au long de la vie

- Loi 84-16 du 11 janvier 1984 concernant le congé de formation professionnelle.

## ■ Formation initiale et recrutement

Le "parcours-type" dans les Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPE) est le suivant : pendant l'année de Master 1, les étudiant-e-s doivent passer les concours. En cas de réussite aux concours, les stagiaires doivent à la fois réussir leur année de Master 2 et valider leur stage. Les stagiaires sont placé-e-s en école ou établissement à mi-temps, sauf les lauréat-e-s des concours exceptionnels ou réservés qui sont affecté-e-s à temps complet.

Le passage, en 2009, du niveau de recrutement L3 (licence) à Master 2, a fortement dégradé la formation initiale. Cet allongement de la durée des études pèse lourdement sur nombre d'étudiant-e-s de milieux modestes et les prive de toute possibilité d'intégrer en tant que titulaire l'Éducation nationale. D'ailleurs, la "mastérisation" a aggravé la crise du recrutement. Si, avec les ESPE, le recrutement se fait au niveau M1, placer ainsi le recrutement au milieu du Master (et

ceci d'autant que le M2 reste exigé pour la titularisation !) est source de désorganisation dans la formation. Les étudiant-e-s qui échouent au M1 ou aux concours se retrouvent dans une situation de précarité inacceptable.

Le manque de préparation dans la mise en place des ESPE risque de durablement déstabiliser la formation initiale des personnels qui n'avait pas vraiment besoin de cela. Ceci d'autant plus que les universités disposent d'une marge de manœuvre très importante dans la conduite des ESPE, universités elles-mêmes en gestion autonome suite à la loi LRU...

## ■ A la CGT Educ'action, nous revendiquons

un concours en fin de L3 et une formation payée de deux ans, validée par un M2, avec un contenu répondant aux besoins et à l'expérience de chaque stagiaire.

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

Nous défendons une mastérisation de la formation et non pas une mastérisation du recrutement.

## ■ Formation continue

Les PE bénéficient d'un droit statutaire à 36 semaines de formation continue sur toute la carrière, sur le temps de service. Dans le 2<sup>nd</sup> 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 (enseignant-e-s, 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 bénéfi-

ciaires 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 développe la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour tous les personnels. Désormais les textes reconnaissent aux agent-e-s publics-ques (fonctionnaires et agent-e-s 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-e, 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 agent-e-s peuvent bénéficier d'un entretien de formation annuel, d'un entretien de carrière après cinq ans de service et d'un bilan de carrière après quinze ans de service.

Les académies et le ministère ont mis en place, de façon chaotique, ces droits. Quel que soit son niveau de formation initiale, chacun-e doit 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'études 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. Le travail transversal et pluridisciplinaire ainsi que l'innovation pédagogique sont encouragés.*

*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 qui veillent à favoriser la mixité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux filières de formation. Ils participent aux actions de formation continue des adultes et aux formations par apprentissage.*

*Les enseignants tiennent informés les parents d'élèves et les aident à suivre la scolarité de leurs enfants.*

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

*Leur formation les prépare à l'ensemble de ces missions."*

*...Circulaire 97-123 du 13.05.1997 relative à la mission du professeur exerçant en collège, en lycée d'enseignement général et technologique ou en lycée professionnel.*

*"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 et la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, ces textes élargissent les missions des enseignant-e-s, 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 01.07.2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.*

### ■ Dans le premier degré

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

Il/elle peut intervenir en SEGPA, IME... auprès d'élèves de plus de 11 ans. Son enseignement est dit polyvalent, il/elle prend en charge toutes les matières des 3 cycles du primaire (parfois regroupés au sein d'une même classe).

L'enseignant-e est chargé-e de concevoir les activités et séquences pédagogiques, d'évaluer et suivre les progrès des élèves. La grille imposée par le ministère est celle du socle commun et des programmes de 2008. Le socle établit une école de l'employabilité et du minimum de formation tandis que les programmes 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 découvertes. Toutefois, la liberté pédagogique offre des possibilités réelles de résistance, pourvu que l'on s'en serve.

#### Autres missions

En plus des 24 h en présence des élèves, les enseignant-e-s du premier degré comptent dans leurs obligations de service 108 heures annualisées pour effectuer diverses tâches :

- **Les Activités Pédagogiques Complémentaires (APC)** : 1 h par semaine pour remédiation à la difficulté, aide au travail personnel, activité prévue par le projet d'école et du temps de préparation.

- **Les travaux en équipes pédagogiques** ; l'élaboration d'actions visant à améliorer la continuité pédagogique entre les cycles et la liaison entre l'école et le collège ; l'élaboration et le suivi des projets personnalisés de scolarisation des élèves handicapé-e-s.

- **Les relations avec les parents.**

Les enseignant-e-s n'ont ni formation nécessaire ni temps matériel pour mener à bien la totalité des missions assignées.

Les APC, tout comme les SRAN (stages de remédiation pendant les vacances) sont les outils du socle commun et ne permettent en aucun cas la promotion des élèves.

La formation continue est ramenée à peau de chagrin et organisée en grande partie selon des sessions de formation à distance destinées à contrôler les enseignant-e-s.

**Malgré ses promesses, le gouvernement a peu rétabli de postes : le compte n'y est pas et la rigueur budgétaire remet les suppressions à l'ordre du jour. En outre, les 5 000 postes supprimés des RASED n'ont pas été rétablis et les formations spécialisées sont minimes.**

### ■ 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...), tout 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, certifié-e-s bivalent-e-s 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-e principal-e, 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 enseignant-e-s en le transférant à des personnels de surveillance non formés et moins payés (accompagnement éducatif...). (cf. 18).

**A** la rentrée scolaire 2015, un nouveau décret définira les obligations de service et les missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public local d'enseignement (EPLÉ).

Ce décret est censé reconnaître l'éventail des missions des enseignant-e-s. En effet, alors que seule la mission d'enseignement était identifiée dans les décrets n° 50-581, 50-582 et 50-583 du 25 mai 1950, le décret, tout en réaffirmant le caractère primordial de cette dernière, reconnaît, dans le cadre général défini par l'article L 912-1 du code de l'éducation, l'ensemble des missions inhérentes au métier enseignant dans le second degré, y compris celles qui sont le complément et le prolongement indispensables de l'activité d'enseignement au sens strict.

Ces missions, devront s'effectuer dans le cadre de la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires en matière de temps de travail et dans celui des statuts particuliers respectifs.

Si les obligations réglementaires de service d'enseignement ne changent pas, il est maintenant précisé que des missions liées au service d'enseignement telles que les travaux de préparation et les recherches personnelles nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement, l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation, le conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation, les relations avec les parents d'élèves, le travail au sein d'équipes pédagogiques constituées d'enseignant-e-s ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire, le travail en équipe pluri-professionnelle associant les personnels de santé, sociaux, d'orientation et d'éducation, sont maintenant parfaitement identifiées.

Il en est de même pour des missions dites complémentaires pouvant s'exercer au niveau de l'établissement ou académique. Au niveau de l'établissement, ces missions pourront correspondre à la coordination de discipline, à la coordination d'un cycle ou d'un niveau d'enseignement, à être un-e référent-e (culture, numérique décrochage...) ou encore à toute autre responsabilité proposée par le conseil pédagogique et arrêtée par le/la chef d'établissement.

Au niveau académique, ces missions plus lourdes, exercées sous la responsabilité du Recteur ou de la Rectrice, pourront correspondre à être formateur-trice académique, responsable académique, conseiller-ère pédagogique du second degré... Pour l'ensemble de ces missions, pourront correspondre des décharges de service (éventuellement pondérées) ou des indemnités afférentes.

**Si la CGT Educ'action prend acte du fait que les missions dites "invisibles" soient enfin reconnues, elle constate cependant qu'aucune véritable réduction du temps de travail ou revalorisation salariale n'ont été prises en compte au regard de l'exercice des missions des personnels enseignants.**

**Elle exige l'ouverture immédiate de véritables négociations sur ces sujets.**

## 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/la directeur-trice en début d'année
- **Sortie occasionnelle** : pendant les horaires scolaires : participation obligatoire des enfants, gratuite, familles informées, autorisée par le/la directeur-trice
- **dépassant les horaires habituels ou payante** : participation facultative des enfants, accompagnée par au moins 2 adultes, assurance exigée, accord des familles, demande au/à la directeur-trice 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. Autorisation délivrée par l'Inspecteur-trice 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

(BO n° 30 du 25.08.2011)

- **Sorties et voyages collectifs** : dans le cadre des orientations éducatives définies dans le projet d'établissement  
 . objectifs et critères pédagogiques exigés  
 . programmation annuelle votée par le CA sur rapport du/de la chef d'établissement  
 . CA consulté, autorisation du/de la chef d'établissement (autorisation pour les élèves mineur-e-s)  
 . budget voté en CA, dont la prise en charge financière du séjour des accompagnateurs-trices et le montant de la participation financière des familles (gratuité pour les sorties obligatoires)  
 . compte-rendu de l'organisateur-trice à l'issue de la sortie  
 . assurance obligatoire des élèves pour toute sortie facultative
- **Entre établissements scolaires français et étrangers** : autorisation du recteur/de la rectrice, du CA, des familles  
 . consultation du conseil pédagogique et du CVL  
 . assurances pour tous-tes les participant-e-s.

<sup>1</sup> BO n° 25 du 19.06.2008 : décret relatif à "l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires" et accompagnement éducatif ; <sup>2</sup> Conseil Supérieur de l'Éducation (31 voix contre, 19 pour) ; <sup>3</sup> Contrats Éducatifs Locaux ; BO du 12.06.2008 ; <sup>4</sup> ; <sup>5</sup> circulaire n° 2011-118 du 27.07.2011 ; BO n° 23 du 05.06.2014

# Soutien et accompagnement éducatif

**A la hâte, contre l'avis des personnels et des spécialistes, l'aide personnalisée et l'accompagnement éducatif ont été mis en place à grand renfort d'heures supplémentaires et de communication médiatique.**

### ■ A l'école

• Avec la réforme des rythmes scolaires, les Activités Pédagogiques Complémentaires (APC) ont finalement remplacé l'aide personnalisée. Si ce n'est plus uniquement du soutien aux apprentissages, elles restent effectuées en petit groupe et doivent permettre :

- une aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages ;
- une aide au travail individuel ;
- la mise en œuvre d'une activité prévue par le projet d'école, le cas échéant en lien avec le Projet Éducatif Territorial (PEDT). Le traitement de la difficulté scolaire ne saurait se limiter à des heures de soutien hors du temps de classe car cette organisation est discriminante et peu efficace. De vraies solutions existent : repérage précoce des difficultés, abaissement des effectifs et surtout recours au RASED. Nous invitons donc les enseignant-e-s à privilégier cette aide spécialisée.

Ces APC n'ont pas vocation à traiter réellement la difficulté scolaire. Ce dispositif, à cheval entre l'aide personnalisée et des activités culturelles, est un mélange issu d'une non volonté de revenir sur la suppression des RASED et d'une volonté politique non assumée de réduire partiellement le temps de travail de l'enseignant-e. A ce titre, 24 heures forfaitaires sont allouées aux enseignant-e-s pour la préparation. Tout refus de projet d'APC doit être motivé par écrit par l'IEN.

**Pour la CGT Educ'action, le ministère aurait pu faire l'économie de ce dispositif et revenir aux 26 h de classe ou le transformer en temps de concertation.**

### ■ Au collège

• **L'accompagnement éducatif**<sup>1</sup> (même organisation qu'à l'école) s'adresse aux collégien-ne-s volontaires (avec autorisation parentale), dans trois domaines d'activité : aide aux devoirs et leçons (priorité aux 6<sup>e</sup>), pratique sportive, artistique, culturelle, d'une langue vivante, tutorat, découverte des métiers... Sont notamment sollicité-e-s les enseignant-e-s documentalistes, d'EPS (et autres personnels sportifs), vacataires étrangers-ères... Une réorientation progressive des moyens vers l'éducation prioritaire est prévue en vue de la mise en place de l'accompagnement continu.

• **L'accompagnement personnalisé en 6<sup>e</sup>**<sup>5</sup>, 2 h par semaine, intégrées dans l'emploi du temps (elles peuvent être annualisées), de soutien ou d'approfondissement, dans le cadre du cycle 3 (CM1, CM2, 6<sup>e</sup>).

Les activités poursuivent quatre objectifs : faire acquérir le palier 2 en proposant une remise à niveau si besoin ; accompagner le travail personnel ; favoriser l'autonomie et l'acquisition de méthodes ; renforcer la culture générale.

• **Un nouveau dispositif, l'accompagnement continu** jusqu'à la fin des cours de l'après-midi des élèves de sixième se met en place à compter de la rentrée 2014 dans les REP+. Cette mesure sera progressivement étendue à toute l'éducation prioritaire. D'« environ 3 h », il vise à aider l'intégration en collège et éviter les heures de permanence. Le flou demeure sur son articulation avec l'accompagnement personnalisé.

Pour la CGT Educ'action, la lutte contre l'échec scolaire ne saurait se traduire par l'empilement de tels dispositifs. La mise en place de dispositifs souples mais soutenus, parallèles à la classe hétérogène, permettrait de pallier les difficultés des élèves dans un dispositif de type RASED. Une enveloppe horaire permettant des dédoublements, notamment dans les matières expérimentales, des heures en petits groupes pour pouvoir diversifier les pratiques... sont nécessaires ainsi qu'une définition nationale des seuils de dédoublement.

### ■ 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<sup>ère</sup>, 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/la chef d'établissement soumet ensuite à l'approbation du CA.

L'AP dont le contenu est laissé à l'initiative des établissements, a du mal à s'adresser à tous-tes les élèves de façon régulière. Ainsi peu d'élèves bénéficient de ces deux heures chaque semaine. N'ayant eu aucune formation pour ce dispositif, les enseignant-e-s ont mis en place par manque de cadrage national autant d'expériences que d'établissements se substituant parfois aux missions des CPE ou des COP. L'AP contribue ainsi à renforcer les inégalités entre les établissements. L'AP, sous cette forme, doit être supprimée.

# Handicap, difficulté scolaire

## ■ Le handicap

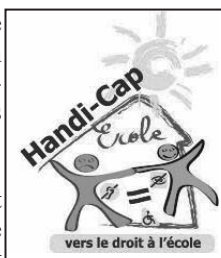
La loi du 11 février 2005 impose le **droit à l'école pour toutes et tous**, dans l'établissement le plus proche, tout au long du parcours scolaire. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est chargée d'accueillir, conseiller, orienter l'élève handicapé-e.

**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, trois 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-e "enseignant-e référent-e", en lien avec la MDPH, réunit l'équipe de suivi de la scolarisation de chaque élève dont il/elle est le/la référent-e (décret 2005-1752). Il/elle 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-e **AESH (Accompagnant-e des Elèves en Situation de Handicap, ex-AVS)** qui intervient pendant le temps scolaire et les activités périscolaires. Il/elle a "une fonction d'accompagnement" généraliste mais n'a pas vocation à se substituer à d'autres professionnel-le-s spécialisé-e-s (Circ. 2004-117 du 15.07.04). Les AESH peuvent suivre un-e élève individuellement (ex-AVS i), ou un groupe d'élèves (ex-AVS Co). cf. complément p.11.



## ■ RASED

BO spécial n°4 du 26 février 2004.

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

Les personnels des RASED : psychologues, rééducateurs-trices, maître-sse-s d'adaptation sont chargé-e-s 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 maître-sse-s d'adaptation et de rééducateur-trice 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'il soit complet, les missions de ses membres étant complémentaires.



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 et toutes.

**La survie des RASED contribue à une politique égalitaire.**

**L'enseignant-e non formé-e n'a pas vocation à faire le travail des maître-sse-s spécialisés-e-s.**

### La CGT Educ'action revendique

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

## ■ Les SEGPA et EREA\*

La circulaire n° 2009-060 du 24.04.2009 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 Certificat de Formation Générale (CFG) remanié depuis 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<sup>er</sup> degré afin de répondre à la pénurie. Ils/elles seraient remplacé-e-s par des professeur-e-s 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 %, issu-e-s de classes sociales les plus défavorisées.**

- \* **CLIS** : Classe d'Intégration Scolaire
- \* **CMP** : Centre Médico-Psychologique
- \* **CMPP** : Centre Médico Psycho-Pédagogique
- \* **SESSAD** : Service d'Education 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** : Etablissement Régional d'Enseignement Adapté
- \* **RASED** : Réseaux d'Aides Spécialisées aux Elèves en Difficulté.

# L'enseignement privé sous contrat

**En France, environ 140 000 enseignant-e-s exercent dans l'enseignement privé sous contrat. Il existe deux modalités de contrat entre un établissement d'enseignement et l'Etat :**

## ■ le contrat simple,

dans lequel l'Etat est payeur mais n'est pas employeur. Ce sont essentiellement des écoles primaires, et des ITEP et IME, instituts prenant en charge des élèves présentant des troubles ou handicaps.

## ■ le contrat d'association

Il concerne la majorité des établissements privés qui s'appuient sur trois types de financement. D'abord, les enseignant-e-s, contractuel-le-s de l'Etat, sont rémunéré-e-s par le Rectorat, leur employeur. D'autre part, les collectivités versent un "forfait d'externat" pour chaque élève. Ces sommes servent notamment à rémunérer les salarié-e-s PSAEE (Personnels des Services Administratifs et Economiques, d'Education...). Enfin, les familles des élèves versent une "contribution", très variable d'un établissement à l'autre. Globalement, 90 % des coûts de fonctionnement d'un établissement privé sont pris en charge par l'Etat !

• **95 % des établissements sous contrat d'association sont catholiques.** Leurs chefs d'établissement sont mandaté-e-s par les évêques. La gestion de chaque établissement est assurée par une association (souvent un OGEC : Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique) employeur des salarié-e-s PSAEE de droit privé.

• **Il faut noter que les enseignant-e-s contractuel-le-s définitif-ve-s sont soumis-es aux mêmes exigences de diplôme que les enseignant-e-s fonctionnaires du public.** Recruté-e-s sur des concours identiques (seul leur nom change - CAFEP au lieu de CAPES -), ils/elles sont rémunéré-e-s par l'Etat selon les mêmes grilles indiciaires. Néanmoins leur salaire net est inférieur car soumis à de plus forts prélèvements pour une retraite, au final plus faible à l'heure actuelle.

Pourtant, le recrutement des enseignant-e-s est soumis au bon vouloir de l'institution privée. Ainsi, les nouveaux-lles entrant-e-s dans l'enseignement catholique doivent passer un "accord collégial", sorte d'entretien d'embauche mené par un jury de chefs d'établissements catholiques qui conditionne l'acceptation - ou le refus - de l'enseignant-e dans l'ensemble du réseau catholique. Les Commissions de l'Emploi diocésaines "préparent" le mouvement, trop souvent validé tel quel par les rectorats. D'ailleurs, tout-e chef d'établissement peut trop facilement refuser de recruter un-e enseignant-e dans son établissement sans se justifier auprès de celui qui paie : l'Etat. Enfin, la disparition des IUFM a entraîné la suppression des formations communes public-privé : la formation initiale sera dorénavant l'apanage des instituts catholiques (MEEF), la formation continue étant confiée à Formiris. Ces deux instances gèrent des fonds publics énormes, trop peu, voire pas du tout contrôlés par l'Etat.

• **En ce qui concerne la vie dans l'établissement,** la loi Debré (1959) prévoit la notion "de caractère propre" des établissements : cette notion sert de plus en plus d'alibi pour contraindre salarié-e-s, enseignant-e-s et élèves à participer à des dispositifs en opposition totale avec la liberté de conscience de chacun-e, pourtant elle aussi reconnue dans cette loi : de la réunion sur des sujets polémiques traités en mode "confessionnel" (genre, IVG, discrimination, islam...) au pèlerinage en passant par la messe... Nos collègues les plus précaires sont également les plus vulnérables face à ces pressions.

• **Un point positif néanmoins :** dans le domaine des droits collectifs, parce qu'ils/elles travaillent dans une structure privée, les enseignant-e-s peuvent bénéficier des IRP locales (Instances Représentatives du Personnel) et donc faire appel ou devenir délégué-e syndical-e, délégué-e du personnel ou membre du Comité d'Entreprise et du CHSCT d'établissement.

• **De manière générale pourtant, bien qu'agent-e-s contractuel-le-s de l'Etat, les enseignant-e-s du privé sous contrat sont trop souvent abandonné-e-s par leur employeur.** Un symbole : les Rectorats leur refusent l'accès aux CHSCT de l'Education nationale. Les abus et dysfonctionnements dont ils/elles sont victimes restent trop souvent impunis même lorsqu'ils ont fait l'objet d'interpellations répétées au ministère ou aux rectorats. L'enseignement catholique fonctionne comme un "Ministère bis" dans lequel prédominent les lois du silence et du plus fort.

• **Les autres personnels** (80 000 personnes environ) des établissements privés sous contrat catholiques sont de droit privé : administratifs-ves, personnels d'entretien, ATSEM ou personnels de vie scolaire. Plus que les enseignant-e-s,

ils/elles sont soumis-es aux pressions patronales et à une gestion des ressources humaines désastreuse. Pour preuve : les organisations patronales ont dénoncé et supprimé il y a quelques mois la convention collective qui leur apportait quelques rares avantages. L'embauche se fait désormais au niveau "code du travail". Les choix budgétaires des OGEC, souvent liés à l'expansion immobilière ou à la volonté de "faire des économies" fragilisent leurs emplois et leurs conditions de travail : externalisation des contrats, suppression de personnel, non remplacement des départs, augmentation des tâches et des surfaces à traiter, multiplication des contrats précaires, absence de professionnel-le-s de l'enfance (éducateurs-trices, psychologues, infirmiers-ères...).

• **L'Etat, dans un domaine tel que l'éducation, ne peut se satisfaire de ce système concurrentiel,** qu'il nourrit, bafouant les principes d'égalité et d'indivisibilité. Il doit prendre toutes ses responsabilités face aux 2 millions d'élèves, aux enseignant-e-s agent-e-s publics-ques, aux personnels travaillant dans ces établissements... et aux contribuables peu au fait de la destination des subventions accordées à l'enseignement confessionnel.

Ainsi, la CGT Enseignement Privé revendique un seul grand service public d'éducation, laïque et gratuit. Les établissements sous contrat doivent intégrer le giron du Ministère de l'Education nationale, avec la fonctionnarisation sur place de tous les personnels, enseignant-e-s ou non.

# 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

- Professeur-e-s certifié-e-s : décret 72-581 du 04.07.72 ;
- Conseillers-ères principaux-ales d'éducation : décret 70-738 du 12.08.70 ;
- Professeur-e-s des écoles : décret 90-680 du 01.08.90 ;
- PLP : décret 92-1189 du 06.11.92
- Professeur-e-s d'EPS : décret 80-627 du 04.08.80 ;
- Professeur-e-s agrégé-e-s : décret 72-580 du 04.07.72 ;
- Conseillers-ères 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/la stagiaire et du décret 51-1423 du 05.12.51 à quelques exceptions près.**

**Sont reclassé-e-s dès la stagiarisation,** les professeur-e-s des écoles, les professeur-e-s agrégé-e-s, certifié-e-s, d'EPS, de lycée professionnel et les CPE.

• Les dossiers des agrégé-e-s 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 du code du service national) ;

• **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-e, assistant-e ou lecteur-trice, 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-e (MI-SE) et d'Assistant-e 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).

• **la bonification d'ancienneté** d'un an qui permettait à ce que les règles de classement ne pouvaient conduire à un classement inférieur au 3<sup>e</sup> échelon de la classe normale pour les corps de certifié-e-s, PLP, PEPS, CPE et PE, a été supprimée suite à la parution du décret n° 2013-768 du 23 août 2013 relatif au recrutement et à la formation initiale de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre de l'Education nationale. **La CGT a dénoncé cette disposition, dans la mesure où certain-e-s stagiaires pourront débiter leur carrière avec une rémunération brute mensuelle inférieure à 2000 €, même s'ils/elles peuvent bénéficier maintenant d'une formation en ESPE ;**

• **3<sup>e</sup> 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 professeure certifiée stagiaire le 01.09.2014. A cette date, elle est au 10<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 (certifiée) = 135

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

Total : 17 ans 13 jours.

• Elle est reclassée au 8<sup>e</sup> échelon dans la classe normale du corps des certifié-e-s avec 2 ans 13 jours d'ancienneté dans cet échelon, à compter du 01.09.2014.

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

#### • Personnels catégorie A

Ils/Elles sont nommé-e-s dans leur nouveau corps à l'échelon correspondant à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils/elles détenaient auparavant. Ils/Elles 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 agent-e-s non titulaires de l'Etat

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

Les maître-sse-s auxiliaires (MA) sont reclassé-e-s 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 01.09.2014.  
A cette date, il était au 3<sup>e</sup> échelon de MA depuis 11 mois.

#### Calcul de A :

. Ancienneté théorique (dans l'échelon du grade d'origine : 3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon de la classe normale du corps des agrégé-e-s au 01.09.2014 sans reliquat d'ancienneté.

→ **NB** : pour la définition de l'ancienneté complémentaire dans l'échelon, 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.* : Une Aed avec 5 ans de service est reçue au concours de CPE au 01.09.2014.

#### Calcul de A :

. Ancienneté de service : 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.  
Elle est reclassée au 4<sup>e</sup> échelon avec une ancienneté de 1 an 8 mois et 13 jours (cf. ci-contre "Extrait d'une feuille de reclassement").

### Reclassement des contractuel-le-s 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-tes les contractuel-le-s enseignant-e-s)

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 <sup>e</sup>
+ de 16 ans	:	9/16 <sup>e</sup> .

#### Catégories C :

0 à 10 ans	:	0
+ de 10 ans	:	6/16 <sup>e</sup> .

*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 01.09.2014. 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
Total :	8 ans 3 mois

Il devrait être reclassé au 6<sup>e</sup> échelon (indice 467) avec une ancienneté de 3 mois à la date du 01.09.2014 (Art. 11-5, alinéa 2 du décret de 1951).

Cependant, il ne devrait théoriquement être reclassé qu'au 4<sup>e</sup> échelon, soit l'indice 431, indice immédiatement supérieur à celui détenu en tant que contractuel (cf. tableau p.27).

**L'alinéa 7 de l'Art. 11-5 stipulait que l'intéressé ne peut avoir une situation plus favorable que celle qu'il détenait auparavant.**

Néanmoins, suite à l'intervention de la CGT en CTM, l'article 11-5 du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951 a été modifié :

• **D'une part**, en intégrant deux derniers alinéas ainsi rédigés :

"Les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité d'agent non titulaire de droit public et qui sont classés à un échelon correspondant à une rémunération indiciaire dont le montant est inférieur à celui de la rémunération qu'ils percevaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice de leur rémunération antérieure, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau grade d'une rémunération indiciaire au moins égale au montant ainsi déterminé. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du premier grade du corps considéré. La rémunération, perçue avant la nomination, prise en compte, ne comprend aucun élément de rémunération accessoire.

La rémunération antérieure prise en compte pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent est celle qui a été perçue par l'agent intéressé au titre du dernier emploi occupé par lui avant sa nomination dans lequel il justifie d'au moins six mois de services effectifs au cours des douze mois précédant cette nomination"

*Ex.* : une stagiaire certifiée ayant enseigné contractuellement pendant 6 ans et dont la dernière rémunération correspondait à l'indice majoré 467 (équivalent du 6<sup>e</sup> échelon) ne sera classée qu'au 4<sup>e</sup> échelon (indice majoré 445) avec un report d'ancienneté de 1 an. Mais compte tenu de la nouvelle réglementation, elle gardera, à titre personnel, un indice majoré de rémunération équivalent à 467 jusqu'à temps qu'elle atteigne un avancement d'échelon lui donnant un indice de rémunération supérieur à 467, soit le 7<sup>e</sup> échelon (IM 495).

De ce fait, plus aucun-e stagiaire, ex-contractuel-le-, ne pourra bénéficier d'une rémunération inférieure à celle qu'il/elle détenait quand il/elle était agent-e non-titulaire.

• **D'autre part**, le 7 alinéa de l'article 11-5 dont il est fait référence dans l'exemple ci-dessus, est purement et simplement supprimé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014.

De ce fait, avec cette nouvelle disposition, le PLP de Lettres/Histoire pris en exemple conservera maintenant un classement au 6<sup>e</sup> échelon du corps des PLP avec un reliquat d'ancienneté de 3 mois à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2014.

• **En outre**, une possibilité de demander un nouveau classement, établi sur la base de ces nouvelles dispositions, est offerte aux ancien-ne-s classé-e-s à la condition de présenter leur demande dans un délai de 6 mois à compter de la date de publication du décret modifiant l'article 11-5 du décret 51-1423 du 5 décembre 1951. La durée des services accomplis dans leur corps depuis leur recrutement ne sera néanmoins pas retenue pour ce second classement qui prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre 2014, s'il se révèle plus favorable que leur classement initial. L'ancienneté des intéressé-e-s dans leur corps sera cependant toujours décomptée à partir de la date à laquelle ils/elles ont été nommé-e-s.

## La CGT demande

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, seul-e-s les PLP et certifié-e-s des enseignements techniques et professionnels sont concerné-e-s (cf. ci-dessous).

## Reclassement...

### PLP et certifié-e-s des enseignements techniques et professionnels

**A**ttention, 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.

## ...Reclassement

Cela concerne le/la candidat-e au :

- CAPET ou CAPLP qui a pu s'inscrire au concours parce qu'il/elle a eu la qualité de cadre au sens de la convention collective du travail dont il/elle 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 /elle concourt et d'un diplôme de niveau IV.

Parfois le/la candidat-e 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 -seul-e-s !- PLP issu-e-s 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.

### ■ 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 supérieure à 5 ans, conformément au décret de 1951.

Par contre, si le distinguo entre service du privé et service du public s'évèrait 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-trices dans le corps des PE...

Les stagiaires du 1<sup>er</sup> degré doivent être reclassé-e-s 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-tes les non titulaires (suppression du coefficient caractéristique des MA, du pourcentage pour les contractuel-le-s),
- la totalité du service des fonctionnaires de catégories B ou C reçu-e-s aux concours de catégorie A, sans perte de salaire.

**Exigeons une refonte totale du décret de 51 !**

## Reclassement : au tableau !

### ➤ Tableau n° 1 - Grades et coefficients caractéristiques

<b>Premier groupe</b>	: Professeur-e agrégé-e	.....175
<b>Deuxième groupe</b>	: Professeur-e bi-admissible à l'agrégation	.....145
<b>Troisième groupe</b>	: Professeur-e certifié-e, CPE, PE et PLP, MA 1	.135
<b>Cinquième groupe</b>	: Chargé-e d'enseignement, Maître-sse du privé	...115
<b>Sixième groupe</b>	: Adjoint-e d'enseignement, MA 2	.....115
<b>Huitième groupe</b>	: Professeur-e d'enseignement général de collège	..105
<b>Neuvième groupe</b>	: Instituteur-trice, Assistant-e d'éducation, MA 3	..100

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

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

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

Il/elle s'est présenté-e sur la base de 3 ans d'activité en tant que professeur-e contractuel-le rémunéré-e à l'indice majoré 321 et de 4 ans d'activité du métier d'électrotechnicien-ne 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 :

$$3 \text{ ans} + 4 \text{ ans} = 7 \text{ ans.}$$

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 :

$$7 \times 2/3 = 4 \text{ ans et } 8 \text{ mois dans notre exemple.}$$

Le/La collègue sera donc reclassé-e au 5<sup>e</sup> échelon (indice majoré 458) des PLP avec un reliquat d'ancienneté de 2 mois. Il/Elle pourrait être promu-e au 6<sup>e</sup> échelon (indice majoré 467), au grand choix, 2 ans et 4 mois plus tard.



**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/La PE titulaire obtient de l'inspecteur-trice d'académie (IA) une note pédagogique unique de 0 à 20. Elle est attribuée sur proposition d'un-e inspecteur-trice 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/La professeur-e 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/La professeur-e certifié-e, d'EPS, de LP obtient de son inspecteur-trice, suite à une inspection, une note pédagogique en fonction de la grille correspondant à son corps.

. Les agrégé-e-s ont une note sur 60 de l'inspecteur-trice pédagogique régional-e (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-trice). En cas de baisse de note ou rapport négatif, il faut saisir la CAPD, la CAPA ou la CAPN 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/La professeur-e reçoit du/de la 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/la recteur-trice et sert pour l'avancement d'échelon.

• Les **Conseillers-ères Principaux-ales d'Education (CPE)**, **Conseillers-ères 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).

Chaque année, la CAPD ou les CAPA, CAPN par corps examinent votre situation.

#### • Grand choix, choix ou ancienneté

Les candidat-e-s promouvables sont ceux/celles qui ont séjourné un temps suffisant dans l'échelon précédent.

• *Ex.* : Une enseignante promue au 5<sup>e</sup> échelon est promuable 2 ans et 6 mois plus tard au 6<sup>e</sup> 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 certifié-e-s, PEPS et PLP, national pour les agrégé-e-s) intégrant la notation, la commission retient 30 % des promouvables au grand choix.

• Les collègues n'ayant pas été promu-e-s 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.

#### • Quand se faire inspecter ?

Pour améliorer votre évolution de carrière, il faut être inspecté-e l'année scolaire précédant celle qui correspond au changement d'échelon éventuel. En effet, toutes les notes pédagogiques sont harmonisées au mois de juillet qui suit le rapport et les notes prises en compte pour le changement d'échelon sont celles de votre situation au 1<sup>er</sup> septembre.

#### • Accès à la hors-classe

La hors-classe est accessible pour les professeur-e-s des écoles, les agrégé-e-s, les certifié-e-s, les professeur-e-s d'EPS\*, les PLP, les PEGC, les CE d'EPS et les CPE. Les candidat-e-s sont inscrit-e-s automatiquement au tableau d'avancement dès qu'ils/elles ont atteint le 7<sup>e</sup> échelon au 31 décembre de l'année précédente.

Chaque académie a sa propre circulaire et son propre barème pour l'accès à la hors-classe, sauf pour les agrégé-e-s qui sont géré-e-s nationalement (cf. p. 26).

\* Les professeur-e-s d'EPS doivent cependant justifier en plus de 7 ans d'exercice effectif au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de la campagne de promotions.

#### • Accès à la classe exceptionnelle

La classe exceptionnelle est accessible pour les PEGC et les CE d'EPS. Les candidat-e-s sont inscrit-e-s automatiquement au tableau d'avancement dès qu'ils/elles ont atteint le 5<sup>e</sup> échelon de la hors-classe au 31 décembre de l'année précédente.

Que ce soit pour la **hors-classe** ou pour la **classe exceptionnelle**, la procédure se fait uniquement par le compte i-prof. Un message administratif prévient le/la candidat-e par ce même canal d'information. Avant de rendre l'avis, la commission administrative paritaire compétente est consultée.

## ■ L'avancement par listes d'aptitude

#### • Corps des agrégé-e-s

L'accès à la liste d'aptitude des agrégé-e-s fait l'objet de notes de service annuelles qui paraissent au Bulletin Officiel de l'Education nationale - BOEN.

Pour les autres corps, la procédure se fait uniquement par le compte i-prof et en accédant à SIAP.

#### • Corps des certifié-e-s

Vous devez à minima, pour vous inscrire, être âgé-e de 40 ans au moins et justifier de 10 années de service effectif d'enseignement, dont cinq en tant que fonctionnaire titulaire.

#### • Corps des professeur-e-s des écoles

Les instituteurs-trices justifiant de cinq années de service effectif en cette qualité peuvent s'inscrire sur la liste d'aptitude ouvrant l'accès au corps des professeur-e-s des écoles.

#### • Corps des PLP

Pour les adjoint-e-s d'enseignement ou les chargé-e-s d'enseignement Décret 89-729 du 11.10.1989.

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

**Pour vous accompagner dans vos démarches, faites appel aux élu-e-s paritaires CGT.**



# personnels des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés

## L'Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA)

(Décret 95-313 modifié par décret 2001-48)

**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,
- de 2 mois pour chaque année supplémentaire.

La prise en compte des années de service y ouvrant droit se fait alors à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1995.

L'ASA, attribué au-delà d'un demi-service, est cumulable avec l'avancement 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<sup>er</sup> janvier 2003,
- académies y ouvrant droit : Amiens, Aix, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Paris, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles.

**Nous déplorons que les contractuel-le-s, nombreux-ses dans ces établissements ne puissent bénéficier d'un dispositif équivalent.**

## Mobilité des enseignant-e-s

Le ministère a mis en place un portail internet intitulé « Le portail mobilité des enseignants » pour les enseignant-e-s titulaires ou non qui souhaitent :

- étudier l'éventualité d'une mobilité professionnelle, être conseillé-e-s pour l'élaboration de leur projet professionnel, faire un point sur leur carrière, en dresser le bilan et explorer leurs possibilités d'évolution

- être informé-e-s sur les filières et dispositifs d'aide à la formation ou aux concours
- mieux connaître les techniques de recherche d'emploi

De plus, chaque rectorat a mis en place une cellule ou pôle d'information "conseil carrière et accompagnement professionnel". Le/La conseiller-ère mobilité carrière qui l'anime est un-e spécialiste de la gestion des ressources

humaines en capacité de les conseiller. Il/Elle est tenu-e à une obligation de confidentialité et de neutralité par la charte déontologique qui encadre sa mission. Il/Elle peut, en fonction des besoins et hors temps de travail, proposer des entretiens individuels.

*Faites-vous conseiller dans vos démarches par la CGT Educ'action*

I - Notation administrative (agrégé-e-s, certifié-e-s, professeur-e-s EPS)    II - Notation administrative (CPE, COP)

Echelon	Agrégé-e-s	Certifié-e-s	Agrégé-e-s	Certifié-e-s	Agrégé-e-s	Certifié-e-s
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

Echelon	Note mini		Médiane		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<sup>er</sup>/2<sup>nd</sup> degrés

Echelon *	Grtdand choix	Choix	Ancienneté
du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	-	-	3 mois
du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	-	-	9 mois
du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	-	-	1 an
du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans	-	2 ans 6 mois
du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
du 8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
du 9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans
du 10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois
TOTAL	20 ans	26 ans	30 ans

V - Hors-classe 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés

Echelon *	PE	Certifié-e-s CPE, PLP	Agrégé-e-s
du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	3 ans	3 ans	"A" 4 ans
du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	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, avec le gel du point d'indice et un pouvoir d'achat en dégradation constante, l'avancement de grade des enseignant-e-s 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 et l'application SIAP.**

Depuis 2005, dans le cadre de la logique de rémunération au mérite, les enseignant-e-s 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-trices qui déterminent, dans chaque académie, les règles d'avancement de grade. L'absence de cadrage national institué 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 agrégé-e-s bénéficie encore d'une gestion nationale.

Cette déclinaison de l'avancement au mérite, cheval de bataille des gouvernements successifs, 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<sup>e</sup> 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-tes les fonctionnaires depuis la création des instances paritaires.

Au principe d'égalité fondé sur le barème national, l'ancienneté dans le 11<sup>e</sup> 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 ancien-ne-s aucune assurance d'atteindre la hors-classe. Un nombre important de retraité-e-s sont déjà lourdement pénalisé-e-s.

Actuellement, plus d'1/4 des personnels partent en retraite sans avoir atteint

le dernier échelon de la hors-classe.

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 promu-e-s/promouvables établis par corps.

Quelques améliorations ont été obtenues pour diminuer l'inégalité entre les corps : depuis la rentrée 2013, le ratio d'accès à la hors-classe des CPE est passé de 5 % à 7 %, rejoignant ainsi la majorité des corps. D'ici à 2017, le ratio pour les PE devrait rejoindre les 7 % accordés aux autres corps, cependant pour l'instant il reste inférieur (4 %). Il ne sera que de 4,5 % pour 2015. Les instituteurs-trices et les COP sont toujours exclu-e-s des promotions.

À partir du nombre total de promu-e-s, 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/de la recteur-trice. Rien n'oblige celui-ci/celle-ci à convertir en promotion la totalité du contingent attribué.

D'autre part, le calcul des ratios est fait par rapport aux promouvables (potentiel-le-s) 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 élu-e-s 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 toutes et 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 2013 et 2014 d'accès à la hors-classe

Corps	Promouvables 2014	Ration promu-e-s/ promouvables 2014	Promu-e-s 2014	Promouvables 2013	Ration promu-e-s/ promouvables 2013	Promu-e-s 2013
Agrégé-e-s				32 015	7 %	2 241
Certifié-e-s	124 431	7 %	8 711	118 939	7 %	8 326
PEPS	16 245	7 %	1 138	15 254	7 %	1 068
PLP	34 810	7 %	2 437	33 828	7 %	2 368
CPE	7 653	7 %	536	7 382	7 %	517
PE	236 340	4 %	2 241		3 %	

# Problème de calcul : quel traitement ?

**V**otre traitement brut (TB) 2014 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<sup>er</sup> juillet 2010, la valeur annuelle du point indiciaire est de 55,5635 € (inchangée depuis cette date).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le plafond mensuel de la Sécurité Sociale est de 3 129 €.

Tableau des indices majorés (IM)

	PEGC CEd	Certifié-e P. Ecole PLP CPE PEPS COP	Adj't Ens.	Instit.	Bi- admiss.	Agrégé-e	Hors classe			Classe ex.		CE.EPS Chargé-e ens.
							Certifié-e P. Ecole PLP CPE PEPS D.CIO	PEGC CE.EPS	Agrégé-e	PEGC CE.EPS	Prof. Chaires sup.	
1	321	349	321	341	366	379 (b)	495	457	658	612	658	312
2	339	376	339	357	400	436	560	481	696	664	696	339
3	359	432	360	361	436	489 (b1)	601	510	734	695	734	359
4	376	445	376	373	457	526 (b2)	642	539	783	741	776	376
5	394	458	394	383	483	561 (b3)	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

**Pouvoir d'achat des fonctionnaires en chute libre. Baisse de 14,37 % hors tabac, depuis 2000.**

• **Augmentation de salaires : Aucune depuis le 01.07.2010**  
• **Salaires bloqués en 2011, 2012, 2013. Blocage prévisible en 2014, 2015...**

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.

(a) La carrière se poursuit hors échelle indiciaire dans la lettre A. Traitement brut annuel (A1 : 881 ; A2 : 916 ; A3 : 963).

(b) Indice 400 pour les personnels de direction 1<sup>ère</sup> classe et (b1) IM 478 pour le 3<sup>e</sup> échelon, (b2) 518 pour le 4<sup>e</sup> et (b3) 554 pour le 5<sup>e</sup>.

**SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : + 1,1 %**

**1 445,38 € mensuel brut (9,53 € brut/heure).**

■ **Cotisation(s) retraite / pension civile**  
• **Titulaires et stagiaires :**  
. Suite à la réforme 2003, au dispositif de 2012 de départ à 60 ans dans le cadre des carrières longues et à la réforme 2013, la hausse de la contribution retraite amputera le pouvoir d'achat des fonctionnaires de la manière suivante : 2014 : 9,14 % ; 2015 : 9,54 % ; 2016 : 9,94 % ; 2017 : 10,29 % ; 2018 : 10,56 % ; 2019 : 10,83 % et 2020 : 11,10 %.

■ **Intérêt légal**  
année 2012 : 0,71 % ; en 2013 : 0,04 %  
et en 2014 : 0,04 %

■ **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).

. Il est prévu, dans le cadre de la loi de financement pour la Sécurité Sociale rectificative pour 2014, un abaissement dégressif (de 2 à 0,2 %) du taux de cotisations retraite des fonctionnaires pour celles ou ceux dont la rémunération varie de la valeur du SMIC (IM 309 minimum FP) à 1,5 fois le SMIC (IM 468).  
. La retenue obligatoire pour le régime additionnel est de 5 % du montant des primes, indemnités, heures supplémentaires, plafonnée 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.

■ **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.

**Pour les non-titulaires** viennent s'ajouter :  
. Assurance maladie : 0,75 %  
. Assurance vieillesse : 6,80 % de la part de la rémunération inférieure au plafond Sécurité sociale + 0,25 % sur la totalité des rémunérations  
. IRCANTEC :  
Tranche A : 2,54 %  
Tranche B : 6,38 %  
La tranche A correspond à la fraction inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (plafond mensuel : 3 129 € en 2014). La tranche B correspond à la fraction d'assiette qui excède le plafond mensuel de la sécurité sociale.

■ **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 :  
0,5 % des revenus bruts

■ **Chaque mois, tout-e salarié-e 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.**

■ **Contribution sociale généralisée (CSG) instaurée depuis le 01.02.91.**  
• **Personnels en activité :** elle est prélevée, depuis le 1<sup>er</sup> 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 1,75 % de ce montant. Taux : 7,5 % (CSG non déductible : 2,4 % et CSG déductible : 5,10 %).  
N'en sont exclus que les prestations familiales et les remboursements de frais.

## Augmenter les salaires et le pouvoir d'achat : C'est juste, possible et urgent



**Jean-Marc Canon**  
secrétaire général  
de l'UGFF-CGT

### ■ Un état des lieux alarmant

La situation des salaires, de la grille indiciaire et des déroulements de carrière dans la Fonction publique atteint

des sommets dans le catastrophique.

En dépit de la réforme de la catégorie C vantée et mise en œuvre par le gouvernement, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le salaire minimum de la Fonction publique ne se situe qu'à 1,2 % au-dessus du SMIC. L'agent-e recruté-e à ce niveau, au bout de **10 ans** de carrière, verra son salaire net mensuel ne progresser que de **25 euros**, en étant pourtant passé-e du **1<sup>er</sup> au 6<sup>e</sup> échelon**.

Guère plus mirobolante est la situation de la catégorie B puisque, au 1<sup>er</sup> février 2014 (toujours en conséquence de la réforme évoquée ci-dessus), son niveau de recrutement se situera à **2,8 %** au-dessus du SMIC et qu'en **5 ans** de carrière, le gain mensuel net sera inférieur à **50 euros**.

Enfin, pour la catégorie A, le recrutement s'effectue à **11,5 %** au-dessus du SMIC Rappelons encore une fois qu'il se situait à 75 % il y a moins de **30 ans** de cela.

Ce tableau éloquent démontre que les salaires et les carrières sont en chute libre, alors que les qualifications se sont notablement élevées.

C'est même à un véritable phénomène de précarisation auquel on est confronté lorsque l'on sait que plus d'1 million d'agent-e-s ont des traitements compris entre le SMIC et le SMIC + 5 % et que même des dizaines de milliers d'entre eux/elles, employé-e-s sur des temps incomplets imposés, ne perçoivent qu'une fraction du SMIC !

### ■ L'enjeu central : la valeur du point

Cette situation est tout sauf le fait du hasard. Pour l'essentiel, elle est la conséquence d'une politique salariale qui fait augmenter la valeur du point moins vite que l'inflation. Depuis 1984, début de cette politique dite de « désindexation », la valeur du point a perdu **29 %** par rapport à l'indice des Prix à la Consommation.

Mais, cette chute ne fait que s'accélérer ces dernières années.

Ainsi, si de 1984 à 2006 inclus, le décrochage annuel moyen était de **1,17 %** depuis 2007 (1<sup>er</sup> échelon de Sarkozy) et jusqu'à aujourd'hui, il est passé à **1,35 %** par an. Et, si on se concentre sur la période depuis laquelle le gel a purement et simplement été décrété (juillet 2010), la perte sèche est de **1,69 %** par an.

### ■ En bas de la feuille de paie, c'est encore moins

Non seulement, nos salaires de base sont en chute libre et nos carrières sont écrasées, mais il faut également faire face à des ponctions supplémentaires.

Ça a commencé, en 2005, par la mise en place du Régime Additionnel de la Fonction publique, système de retraite par capitalisation. Ce dispositif, hautement condamnable dans son principe, ôte en moyenne **1 %** du net à payer aux fonctionnaires par le biais de sa cotisation.

Depuis 2011, sous couvert d'équité avec les salarié-e-s du privé, nous devons faire face à une augmentation de la cotisation de pension civile qui, au début 2014, atteint déjà **1,08 %**.

Depuis 2013, nouvelle majoration, au nom cette fois des carrières longues, qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, atteint **0,15 %**.

Et enfin, au titre de l'augmentation générale des cotisations salariales initiée par François Hollande et Jean-Marc Ayrault, c'est une nouvelle ponction de **0,06 %** qui est intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Au total donc, ce sont **2,29 %** de prélèvements supplémentaires qui, en plus du décrochage de la valeur du point, viennent ponctionner notre pouvoir d'achat.

### ■ Augmenter les salaires et les pensions : c'est possible

Rappelons d'abord une vérité première : la crise, c'est celle du système capitaliste. C'est bien la course folle aux profits qui l'a provoquée.

Pour la CGT, il n'est donc pas question d'accepter que ce soit la majorité des salarié-e-s qui en fasse les frais.

Pas davantage les agent-e-s de la Fonction publique qui n'ont pas à être sacrifié-e-s sur l'autel de la résorption de la dette publique.

En tout état de cause, lorsqu'on le rapporte au Produit Intérieur Brut, l'ensemble constitué par les traitements, primes et pensions des 3 versants de la Fonction publique a baissé ces dernières années.

Ainsi, de 1998 à 2008, sa part est passée de 13,7 % à 12,8 % (soit, en valeur actuelle, une baisse d'environ 20 milliards d'euros !). Et si, en 2012, cette part est remontée à 13,2 %, ce n'est évidemment dû qu'à l'effet de la crise et au tassement du PIB (si la croissance s'était simplement maintenue à 1 % de moyenne annuelle, elle ne représenterait plus que 12,5 % du PIB).

Enfin, rappelons par exemple, qu'augmenter la valeur du point de 5 %, c'est faire rentrer **600 millions d'euros** de cotisations salariales supplémentaires pour la seule assurance maladie.

### ■ Indemnités et primes

Elles sont versées au prorata du service effectué par les enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré et CPE.

- Les enseignant-e-s référent-e-s pour la **scolarisation des élèves handicapé-e-s** (décret 2010-953 et arrêté du 24.08.10) : taux annuel, **929 €**.

- **Le suivi des étudiant-e-s** se destinant aux métiers d'enseignant-e et d'éducation en stage d'observation et de pratique accompagnée (décret n° 2010-235 et arrêté du 07.05.2012) : taux variant de **100 à 800 €** selon les activités.

- Les personnels enseignants et d'éducation du second degré chargés du **tutorat des stagiaires** (décret et arrêté à paraître) : taux annuel de **1 250 €**

- **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-e principal-e. Le versement est mensuel.

- Pour les **CPE** (décret 91-468 du 14.05.91 et arrêté du 14.02.1993) : taux annuel de **1 104,12 €**. Cependant, le MEN aurait acté la transformation de l'indemnité de sujétion spéciale des CPE en ISOE ! (à suivre).

- Les **sujétions particulières des documentalistes et COP** (décret 91-466 du 14.05.91 et arrêtés du 14.05.1991) : taux annuel de **583,08 €**

- Les sujétions **spéciales ZEP** : **1 155,60 €** (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).

- **L'IFIC** (Indemnité pour Fonctions d'Intérêt Collectif) attribuée aux personnels remplissant certaines fonctions (référent-e pour les usages pédagogiques numériques, tutorat des élèves, référent-e « culture »)

- (décret n° 2010-1065 et arrêté du 08.09.2010) Taux annuel de **400 €** + une part variable.

- Une indemnité pour les **personnels exerçant dans des établissements pour l'ambition, l'innovation et la réussite** (décret n° 2011-1101 et arrêté du 12.09.2011) : taux annuel de **1 156 €** + une part variable.

- **Prime spéciale pour enseignant-e-s du 2<sup>nd</sup> degré** (décret 2008-927 du 12.10.08) : **500 €** annuels pour 3 HSA. (cf. p. 9)

- **Heures supplémentaires** (cf. p. 9)  
Décrets 50-1253 (6.10.50) et 98-681 (30.07.98)

### ■ 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/à la recteur-trice ou à l'IA (1<sup>er</sup> 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 militant-e-s 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-trice CFA, directeur-trice CIO, d'école...). Elle est prise en compte pour la retraite.

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

- 90 pts d'indice supplémentaires (400 €) et un plan pluriannuel de revalorisation fondé sur un déroulement de carrière commun à toutes et tous,
- une progression de la grille indiciaire, liant qualification et rémunération, partant de 2 fois le SMIC (comme l'exige la CGT pour tous et toutes les salarié-e-s) et se terminant par le doublement du salaire de début de carrière.



# Vingt ans et déjà quatre grandes réformes des

■ **En 1993**, Balladur serrait la vis pour le secteur privé, en augmentant la durée de cotisation (40 années au lieu 37,5 années) et en prenant comme salaire annuel moyen celui calculé sur les 25 meilleures années (10 auparavant), en instaurant un système de décote et en indexant les pensions sur les prix et non plus sur les salaires.

■ **En 2003**, Fillon s'attaquait au secteur public en alignant la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle du privé, en appliquant également le système de décote, en limitant l'accès aux préretraites, en mettant en place un dispositif « carrière longue » censé permettre aux salarié-e-s de partir en retraite avant l'âge de 60 ans et en instaurant la surcote pour les salarié-e-s qui souhaitent poursuivre leur activité après 60 ans.

■ **En 2008**, les régimes spéciaux étaient visés, la réforme s'attaquait aux régimes particuliers dont bénéficiaient certaines entreprises publiques, branches ou professions pour compenser la dangerosité ou la pénibilité du travail. Étaient notamment concerné-e-s les salarié-e-s de la SNCF, de la RATP, les marins, mineurs, clercs... (5 millions de personnes environ). L'objectif de la réforme était de rapprocher ces régimes de celui du régime général.

■ **En 2010**, l'âge du départ à la retraite reculait.

• Recul progressif de l'âge de départ à la retraite de 60 ans à 62 ans à l'horizon 2018 (en novembre 2011, l'échéance est ramenée à 2017).

• Recul de 65 à 67 ans de l'âge à partir duquel un-e salarié-e peut bénéficier d'une retraite à taux plein sans avoir le nombre nécessaire d'annuités de cotisation.

• Alignement progressif, d'ici 2020, du taux de cotisation des fonctionnaires sur celui du privé (de 7,85 % à 10,55 %).

• La durée de cotisation est portée à 41 ans et 1 trimestre en 2013 (en juillet 2011, elle est portée à 41,5 annuités à l'horizon 2017 pour la génération née en 1955). Et malgré ces réformes successives, toujours au détriment des salarié-e-s et des retraité-e-s, l'objectif de ramener le système des retraites à l'équilibre, à plus ou moins brève échéance, n'est toujours pas atteint !

■ *Les mesures retenues par le gouvernement dans sa réforme des retraites 2013 :*

• **Augmentation supplémentaire** des cotisations retraite.

Lorsqu'il s'agit de prendre de l'argent dans les poches des personnels, on ne traîne pas.

La réforme Hollande des retraites prévoit l'augmentation des cotisations retraite des salarié-e-s de 0,30 % (0,15 % en 2014 et ensuite 0,05 % sur les 3 années suivantes). Dans la Fonction publique, pour tenir compte des augmentations décidées en application de la réforme Fillon, les cotisations augmentent de 0,06 % en 2014 puis de 0,08 % jusqu'en 2017.

Suite à la réforme 2003, au dispositif de 2012 de départ à 60 ans dans le cadre des carrières longues et à la réforme 2013, la hausse de la contribution retraite amputera le pouvoir d'achat des fonctionnaires de la manière décrite dans le tableau ci-dessous.

• **Augmentation progressive des trimestres de cotisations :**

La durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein, qui s'élèvera à 41 ans

et trois trimestres en 2020, sera ensuite portée à 42 ans en 2023, 42 ans et un trimestre en 2026, 42 ans et demi en 2029, 42 ans et trois trimestres en 2032, et 43 ans en 2035. A l'issue de ce processus, la génération née en 1973 devra avoir cotisé 43 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein. C'est vivre plus longtemps pour travailler plus longtemps !

• **Suppression de la défiscalisation de la majoration de 10 % de la pension des parents de 3 enfants.**

La fiscalisation de la majoration de pension de 10 % des parents de trois enfants, pour 1,2 milliard en 2014, diminuera le coût de cette majoration (5,7 milliards). Cette fiscalisation augmentera aussi les impôts de pensionné-e-s modestes, et en rendra certain-e-s imposables, leur faisant perdre des droits sociaux. La CGT considère que de telles mesures ne peuvent être envisagées que dans le cadre d'une réforme fiscale globale, en particulier celle de l'impôt sur le revenu.

• **Création d'un compte pénibilité :**

Le compte pénibilité, lancé en 2015, sera financé par les entreprises. Ce compte personnel de pénibilité sera financé par une cotisation des employeurs avec une cotisation minimale de toutes les entreprises et une cotisation de chaque entreprise tenant compte de la pénibilité qui lui est propre.



Année	Réforme 2010	Carrières longues 60 ans 2012	Réforme 2013	Augmentation contribution retraite agent	Total contribution retraite agent
2010					7,85 %
2011	+ 0,27 %			+ 0,27 %	8,12 %
2012	+ 0,27 %			+ 0,27 %	8,39 %
2013	+ 0,27 %	+ 0,10 %		+ 0,37 %	8,76 %
2014	+ 0,27 %	+ 0,05 %	+ 0,06 %	+ 0,38 %	9,14 %
2015	+ 0,27 %	+ 0,05 %	+ 0,08 %	+ 0,40 %	9,54 %
2016	+ 0,27 %	+ 0,05 %	+ 0,08 %	+ 0,40 %	9,94 %
2017	+ 0,27 %		+ 0,08 %	+ 0,35 %	10,29 %
2018	+ 0,27 %			+ 0,27 %	10,56 %
2019	+ 0,27 %			+ 0,27 %	10,83 %
2020	+ 0,27 %			+ 0,27 %	11,10 %
Augmentation cumulée	+ 2,70 %	+ 0,25 %	+ 0,06 %	+ 3,25%	

+3,25 % d'augmentation de la contribution agent-e pour la retraite de 2010 à 2020 représente près de 3 milliards d'euros en 2020. Cette perte de pouvoir d'achat s'ajoute au retard du point d'indice par rapport à l'inflation et au gel actuel du point d'indice. Selon l'UGFF-CGT, la perte de pouvoir d'achat depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 du point sur l'indice des prix (les pertes de pouvoir d'achat datent de la désindexation en 1983) est de 14,37 % hors tabac. **Il est grand temps de réagir !**

# retraites avec une cinquième en 2013 !

Le principe de prendre en compte pour 20 % des salarié-e-s du privé la pénibilité du travail pour la retraite est une avancée, promise depuis la réforme 2003 et enfin mise en œuvre. Par contre, les droits pour les salarié-e-s sont très modestes, et aucune réparation réelle n'est prévue pour celles et ceux ayant déjà subi la pénibilité tout au long de leur carrière.

Le compte pénibilité permettra, pour 25 ans d'exposition, un départ anticipé de deux ans ou un mi-temps de deux ans au maximum. Accorder à ces salarié-e-s une retraite anticipée dans 25 ans, et pas avant 60 ans, n'est pas acceptable pour la CGT. Pour les salarié-e-s les plus proches de la retraite, c'est un ou deux trimestres de départ anticipé qui est prévu, par année d'exposition restant à travailler avant leur départ : c'est une fin de non-recevoir aux revendications des travailleurs-ses ayant subi les métiers les plus pénibles.

Au final, ce sont bien les jeunes qui seront les principales victimes de cette réforme car ils/elles vont devoir travailler plus longtemps pour avoir une retraite à taux plein. La hausse des cotisations va une fois de plus amputer le pouvoir d'achat des salarié-e-s. Il faut retenir également, que la hausse des cotisations patronales pour la retraite (2,2 milliards €) est largement compensée par le cadeau consenti par ce gouvernement au patronat en instaurant le "pacte de responsabilité". Il fait cadeau au patronat des cotisations familiales à un niveau équivalent de près de 30 milliards. Le manque à gagner sera compensé par des économies de fonctionnement (50 milliards entre 2015 et 2017) par le biais de réformes dans le fonctionnement de l'État : cela veut dire encore moins de service public ! **La CGT dénonce et s'oppose à ce nouveau désengagement des entreprises, de la solidarité nationale.**

Le patronat se désengage de la politique familiale telle qu'elle a été conçue historiquement dans notre pays. Cette réforme n'est pas équitable entre les efforts demandés au patronat et les efforts demandés aux salarié-e-s.

Pour en savoir plus...

• Site UNSEN

<http://www.unsen.cgt.fr>

voir dossier carrière puis retraite

## Les propositions de la CGT

*En matière de retraites, la CGT considère qu'une autre réforme est nécessaire. Elle doit être destinée à améliorer la situation des retraité-e-s actuel-le-s et futur-e-s et à favoriser l'emploi et les salaires. C'est en fonction de ces objectifs que les ressources de financement doivent être dégagées.*

Cette réforme doit prendre le contre-pied des réformes précédentes qui ont toutes dégradé la situation des salarié-e-s et des retraité-e-s et n'ont pas résolu les questions de financement.

Pour que l'ensemble des salarié-e-s d'aujourd'hui et de demain puisse avoir confiance dans notre système de retraite, condition indispensable à sa robustesse, les droits qui y sont associés doivent être définis et égaux pour toutes et tous.

*Pour s'inscrire dans une dynamique de progrès social, la CGT préconise d'asseoir la prochaine réforme sur 4 axes :*

- Rétablir l'âge d'ouverture des droits à 60 ans, avec une retraite d'au moins 75 % du salaire d'activité pour la majorité des salarié-e-s, et au moins égale au SMIC (que la CGT revendique à 1700 €),
- Tenir compte de la pénibilité par des mesures d'anticipation d'âge avant 60 ans,
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Assurer une retraite de haut niveau pour le plus grand nombre et en particulier les plus jeunes d'entre nous.

La reconnaissance de la pénibilité doit s'appuyer sur une logique d'exposition ouvrant sur un dispositif de réparation. Des mesures de prévention doivent également être prises dans les entreprises, des formations accessibles aux salarié-e-s pour qu'ils/elles puissent sortir de la pénibilité. Nous proposons la constitution d'un compte individuel de pénibilité dans le cadre de dispositions collectives permettant d'identifier des critères d'exposition (nous en proposons 12). Un an d'exposition doit donner lieu à un trimestre de bonification et d'anticipation. A partir de 20 ans d'exposition, le droit au départ serait ouvert à 55 ans.

Nous proposons que les périodes qui conduisent les jeunes à entrer tardivement dans un premier emploi stable et à temps complet soient validées : les périodes de précarité, les années d'études et les périodes d'apprentissage. La formation initiale est un gage d'efficacité économique et participe donc de la capacité d'un pays à créer des richesses et à se développer.

Les réformes régressives précédentes ont eu des conséquences négatives pour toutes et tous mais plus encore pour les femmes.

Il faut donc inverser la tendance à partir de deux axes : changer profondément la situation des femmes au travail en assurant l'égalité salariale et modifier la constitution de leurs droits spécifiques à la retraite. Il faut ainsi revenir sur les paramètres de calcul de la pension pour tous et toutes : baser le salaire annuel moyen pour le calcul de la pension sur les 10 meilleures années, indexer le calcul des salaires et des pensions sur le salaire moyen. Il est urgent de revaloriser les petites pensions. La majoration de la durée d'assurance qui permet de compenser certains trimestres manquants doit être entièrement rétablie dans le public comme dans le privé.

Pour financer le rétablissement et l'extension des droits constitutifs d'une retraite satisfaisante pour toutes et tous, nous proposons deux types de mesures :

### → A court terme :

- Revenir sur les 200 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises, notamment en supprimant les exonérations de cotisations sociales qui n'ont pas montré d'efficacité en matière d'incitation à l'emploi stable. Celles-ci s'élèvent aujourd'hui à près de 30 milliards d'euros par an,
- Récupérer les 80 milliards de fraude et d'évasion fiscales,
- Atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ce qui permet d'augmenter les ressources du système de 10 milliards d'euros aux horizons 2020.

### → A plus long terme :

- Revoir le calcul de la cotisation employeur de sorte de la moduler en fonction de la politique salariale et d'emploi et de la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise,
- Créer une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises, au même taux que les cotisations assises sur le travail. Cette mesure permettrait de dégager 20 à 30 milliards d'euros par an,
- Assoir l'assiette des cotisations sociales sur l'ensemble des rémunérations (primes, intéressement, participation ...). L'ensemble de ces propositions répondrait aux aspirations des salarié-e-s, à la situation économique et sociale et permettrait un financement pérenne du système.

# Le mouvement des personnels

**L**a 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 enseignant-e-s titulaires. Une note de service annuelle (novembre) en fixe les modalités.

Les candidatures s'effectuent dans l'application SIAM via I-Prof à partir de novembre.

#### • Mouvement complémentaire : ineat/exeat

C'est un dispositif dérogatoire de réajustement qui se fait par courrier après le mouvement national informatisé pour résoudre les situations particulières (mars/avril).

Une demande d'exeat (autorisation de sortie) de son département est adressée à l'IA, 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, les enseignant-e-s touché-e-s par une mesure de carte scolaire (devant être prévenu-e-s par l'IA), les enseignant-e-s affecté-e-s à titre provisoire et les enseignant-e-s qui souhaitent une réintégration après détachement, disponibilité, congé parental ou congé longue durée.

Les instituteurs-trices et professeur-e-s 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-e- 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, et **la phase intra** pour obtenir un poste fixe ou sur zone de remplacement dans l'académie obtenue.

Des mouvements spécifiques nationaux (inter) et des mouvements spécifiques académiques (intra) permettent aussi d'affecter des enseignant-e-s sur des postes nécessitant des compétences particulières.

#### • Mouvement inter

Dans cette phase les stagiaires, obligatoirement, et les titulaires, souhaitant changer d'académie, doivent faire leurs vœux sur SIAM via I-prof (*décembre*) pour être affecté-e-s dans une académie (*mars*).

#### • Mouvement intra

Les personnels entrant dans une académie au mouvement inter doivent obligatoirement participer au mouvement intra. Les titulaires souhaitant changer d'affectation au sein de leur académie peuvent aussi participer.

La saisie des vœux a lieu de mi-mars à mi-avril. Le poste d'affectation est connu en juin, sauf pour les TZR.

Chaque académie a sa propre gestion des personnels, des règles du mouvement différentes d'une académie à l'autre et un calendrier spécifique (consulter la circulaire académique).

#### • Barème

Pour le mouvement inter, la note de service (*publiée en novembre*), prévoit un système de bonifications. Le calcul et la vérification des vœux et barèmes se font :  
- dans l'académie de départ du/de la candidat-e  
- à l'administration centrale (DGRH B2-4) pour les personnels gérés hors académie.

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'élue-s académiques en contact avec les élue-s nationaux-nales.

Un dossier syndical est à votre disposition dans notre journal "Spécial mutation" (*parution en novembre*) ou en ligne sur notre site Internet.

### Le paritarisme contre l'arbitraire

Pour la CGT Educ'action, l'existence de règles transparentes, connues de toutes et tous, applicables à toutes et tous et la capacité, pour les élue-s du personnel, de s'assurer de leur respect sont primordiales. Le ministère tente d'y substituer une gestion opaque, "à la tête du client", qui ne peut que conduire à de graves injustices. Le respect des règles communes est très menacé. Les élue-s veillent à assurer l'égalité de traitement entre les personnels.

### Stagiaires second degré

**Attention ! depuis la rentrée 2010, tous-tes les stagiaires, y compris les ex-contractuel-le-s, participent à un mouvement national pour être affecté-e-s dans une académie.**

**Note de service : en général courant avril.**

### Pourquoi confier son dossier à un-e élu-e CGT ?

L'objectif du dossier est de vous aider. Il permet aux élue-s de vous connaître, de vous contacter et de vérifier la réelle prise en compte de vos vœux et barèmes..

• Les informations fournies par l'administration sont très incomplètes.

Nos élue-s 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-e élu-e 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 élue-s nationaux-nales 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 55 82 76 55 / 01 55 82 76 51 / 01 55 82 76 52**

\* 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 d'École

(code de l'Éducation D411-7 à D411-6)

### • Composition et organisation

- . le/la directeur-trice d'école, président-e ;
  - . le/la maire (ou son/sa représentant-e), un conseiller-ère municipal-e ;
  - . les enseignant-e-s exerçant dans l'école ;
  - . un membre du RASED ;
  - . le/la délégué-e départemental-e de l'EN.
- L'IEN y assiste de droit.
- . les parents élus (nombre égal au nombre de classes) ;

Le conseil d'école sera valable même si aucun-e représentant-e des parents d'élèves n'a pu être élu-e ou désigné-e.

**Peuvent assister aux séances avec voix consultative :**

- . les autres personnels du RASED,
- . le/la médecin scolaire, l'infirmier-ère, l'assistant-e social-e, les agent-e-s spécialisés-e-s des écoles maternelles, les enseignant-e-s ou les personnels complémentaires, les personnes chargées des activités sportives et culturelles.

### • Attributions

Le conseil d'école, sur proposition du/de la directeur-trice :

- . établit et 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, conditions d'intégration des élèves en situation de handicap...), et son accord pour l'organisation d'activités complémentaires ;

- . statue sur le projet d'école et l'adopte ;
- . est consulté par le/la maire sur l'utilisation des locaux hors temps scolaire ;
- . valide le calendrier des rencontres entre les enseignant-e-s et les parents d'élèves.

## ■ La direction d'école

(Décret 89-122 du 24.02.1989)

Des discussions sur l'évolution du métier de directeur-trice entre le MEN et les organisations syndicales ont débuté à l'automne 2013 et ne sont pas encore finalisées. Elles devraient aboutir à une évolution du métier qui sera éloignée de celle revendiquée par la CGT.

Nous allons vers un métier plus hiérarchique et technocratique. En attendant, la description reste celle-ci.

• **Elle a un triple rôle** : pédagogique (organise le conseil des maîtres-sses), administratif (veille à la bonne marche de l'école), et relationnel (assure l'animation du conseil des maîtres-sses).

L'enseignant-e chargé-e 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-sses.

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-trices 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-tes les enseignant-e-s 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/la directeur-trice 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 enseignant-e-s. Ceux-ci/celles-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 signalé-e-s, mais un-e gréviste signalé-e 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 enseignant-e-s 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.

Depuis le début, nous dénonçons la loi SMA qui contraint fortement le droit de grève et crée une rupture significative avec le second degré. Elle n'améliore pas le dialogue social et est difficile à mettre en place par les communes. Plus que jamais, nous demandons son abrogation.

### ■ Heure d'info syndicale

Lors du quinquennat précédent, le ministère a décidé, dans le premier degré, de restreindre le droit syndical et de ne plus organiser ces heures d'information pendant le service effectué devant élèves, y compris durant les heures d'APC. C'est une grande restriction des droits syndicaux !

Si les enfants doivent être accueillis, tous-tes les enseignant-e-s doivent aussi pouvoir participer aux heures d'info syndicale sur leur temps de travail, qu'ils/elles soient face aux élèves ou non !

Une note ministérielle adressée aux autorités académiques précisera qu'une des trois demi-journées pourra correspondre à une demi-journée de classe, les deux autres ayant lieu en dehors du temps de classe.

Reste des freins comme l'obligation faite aux personnels de prévenir de leur participation à ces HIS ou l'obligation d'enseigner et non plus seulement d'accueillir les élèves sur ces heures....

• *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 d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail 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/de la chef d'établissement, à titre expérimental et pour une durée maximale de cinq ans :
  - . décider que son/sa président-e peut être désigné-e 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/la 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/trices quelle que soit leur nationalité.
- L'élection des personnels a lieu avant la fin de la 7<sup>e</sup> 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, assistant-e-s d'éducation ou pédagogiques), à temps complet ou partiel, sont électeurs-trices, et éligibles s'ils/elles sont nommé-e-s à l'année. Les élu-e-s 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 candidat-e-s ; mini : 2 candidat-e-s ; panachage et radiation non autorisés.
- Liste électorale affichée 20 jours avant.
- Si un-e candidat-e se désiste moins de 8 jours avant, il/elle ne peut être remplacé-e.

- 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/la chef d'établissement ou son/sa adjoint-e, au moins 2 assesseur-e-s, 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-e délégué-e CGT, de l'ouverture au dépouillement.**

## ■ Fonctionnement du CA

- Séance ordinaire à l'initiative du/de la 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/de la chef d'établissement ou de la moitié des membres.
- Une séance consacrée au budget dans le délai de 30 jours suivant la notification.
- Le/La 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 (R421-14 à R421-19 du code de l'éducation)

	I	II
<b>1<sup>er</sup> tiers</b>		
Président-e- (Chef d'établissement ou personnalité désignée) . . . . .	1	1
Chef d'établissement adjoint-e . . . . .	1	1
Adjoint-e gestionnaire de l'établissement . . . . .	1	1
CPE ou CE le/la plus ancien-ne (dans les LP, il faut que l'établissement n'ait pas de chef d'établissement adjoint-e) . . . . .	1	1
Directeur-trice de la SES en collège ou Chef de travaux en lycée . . . . .	1	0
Représentant-e- de la collectivité de rattachement . . . . .	1	1
Représentant-e-s de la commune siège de l'établissement sans groupement de communes . . . . .	3	2
Représentant-e-s de la commune siège de l'établissement et représentant-e-s du groupement de communes . . . . .	2 + 1	1 + 1
Personnalité qualifiée . . . . .	1 ou 2 (a)	1 ou 2 (a)
<b>2<sup>e</sup> tiers : représentant-e-s élu-e-s des personnels</b>		
Personnels d'enseignement et d'éducation . . . . .	7	6
Personnels administratifs, sociaux, de santé, techniques, ouvriers et de services . . . . .	3	2
<b>3<sup>e</sup> tiers</b>		
Parents d'élèves élu-e-s . . . . .	5/7 (b)	6
Elèves élu-e-s . . . . .	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		
(a) - Il y a deux personnalités qualifiées dans les lycées professionnels et dans les autres établissements lorsque les membres de l'administration de l'établissement désigné-e-s en raison de leur fonction sont en nombre inférieur à 5 (pour la situation 1) et à 4 (pour la situation 2).		
(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/de la président-e- 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 (R421-41)

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 (R421-37 à R421-39)

	Collèges (12)	Lycées (12)
. le/la chef d'établissement	1	1
. le/la chef d'établissement adjoint-e	1	1
. l'adjoint-e gestionnaire	1	1
. représentant-e du Conseil g <sup>al</sup>	1	0
. représentant-e du Conseil rég <sup>al</sup>	0	1
. élu-e-s personnels d'enseig <sup>ent</sup> et d'éducation	3	3
. élu-e ATOSS	1	1
. élu-e-s parents	3	2
. élu-e-s élèves	1	2

→ Ses membres sont élu-e-s par celles et ceux du CA des catégories respectives.

- Vu son rôle très important, il faut :
  - que lors du premier CA, toutes et tous les élu-e-s soient présent-e-s pour élire ceux/celles de la commission permanente,

- - que les élu-e-s soient formé-e-s,
- - informer personnels et parents,
- - faire respecter ses droits.

### ■ Le conseil de discipline

#### → Composition (R511-20 à R511-24)

	Collèges	Lycées
. le/la chef d'établissement	1	1
. le/la chef d'établissement adjoint-e	1	1
. l'adjoint-e gestionnaire	1	1
. CPE désigné-e par le CA sur proposition du/de la chef d'établiss <sup>ent</sup>	1	1
. élu-e-s personnels d'enseig <sup>ent</sup> et d'éducation	4	5
. élu-e ATOSS	1	1
. élu-e-s parents	3	2
. élu-e-s élèves	2	3

→ Pour chaque titulaire élu-e, un-e suppléant-e.

- 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 14/15

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

# Coordonnées académiques de la CGT Éduc'action

## ■ AIX-MARSEILLE

Emmanuel WIETZEL - URSDEN-CGT  
Bourse du Travail Benoît Frachon  
23 Bd Charles Nédélec - 13003 MARSEILLE  
Tél. : 04 91 62 74 30 - FAX : 04 91 08 91 42  
Mél : ursden.aixmille@wanadoo.fr  
Élus CAPA : Cyril FAILLAT - eluscapa@cgt-aix-marseille.fr

## ■ AMIENS

Dominique HEMMER - CGT Éduc'action Picardie  
27 rue du Petit Bout  
60690 HAUTE EPINE  
Tél. : 03 44 13 06 93  
Mél : ursencgtpicardie@orange.fr

## ■ BESANCON

Olivier COULON - UASEN-CGT  
Maison du Peuple  
115 rue Battant - 25000 BESANCON  
Tél. : 03 81 81 31 34 - 06 28 07 96 28 (perso)  
Mél : cgt.acad.besancon@free.fr

## ■ BORDEAUX

Dominique MARCHAL - CGT Éduc'action Aquitaine  
Bourse du Travail - 44 Cours Aristide Briand  
Bureau 101 - 33075 BORDEAUX cedex  
Tél. : 05 56 91 80 54 - 06 82 26 09 03  
Mél : cgteducaquitaine@yahoo.fr  
Élus CAPA : eluscapa.cgt@free.fr  
06 95 00 80 31 - 06 46 82 68 47

## ■ CAEN

Christophe LAJOIE - URSEN-CGT  
3 allée du Bois - 14740 SAINT-MANVIEU-NORREY  
Tél. : 06 32 18 39 51 - 09 63 55 14 08  
Mél : ursen.caen@orange.fr  
Élus CAPA : sden14cgt-elucapa@orange.fr

## ■ CLERMONT-FERRAND

Michel GRANGIER - URSEN CGT Éduc'action  
Maison du Peuple  
Place de la Liberté - 63000 CLERMONT-FERRAND  
Tél. : 04 73 36 69 97  
Mél : ursencgt@free.fr

## ■ CORSE

Jean-Marc CECCALDI - frodon.ceccaldi@wanadoo.fr  
Patrick LASSERRE - cgteduc.corse@gmail.com  
UD CGT Corse du Sud - Rés. Univ. Piopu - Bât. E - BP 572 -  
rue du Commandant Biancamaria - 20189 AJACCIO cedex 2  
Tél. : 04 95 10 50 70  
UD CGT Haute Corse - Impasse Patrimoine - 20200 BASTIA  
Tél. : 04 95 31 71 98 - Fax : 04 95 32 53 09  
Mél : ud20b@cgt.fr

## ■ CRÉTEIL

Matthias PEREZ - CGT Éduc'action Créteil  
Bourse du Travail  
9/11 rue Génin - 93200 SAINT DENIS  
Tél. : 01 55 84 41 07  
Mél : contact@cgteduccreteil.org  
Élus CAPA/CPC : elus@cgteduccreteil.org - 06 58 48 08 79

## ■ DIJON

Jérôme SINOT - URSEN-CGT  
Maison des Syndicats  
2 rue du Parc - 71100 CHALON/SAONE  
Tél. : 03 85 46 09 07  
Mél : ursen-dijon.cgt@wanadoo.fr  
Élus CAPA : elus-cgt-dijon@cgteducdijon.org

## ■ GRENOBLE

Nathalie GELDHOF - UASEN - CGT Éduc'action  
Bourse du Travail  
32 avenue de l'Europe - 38030 GRENOBLE cedex 2  
Tél. : 04 76 09 19 67 - 06 75 71 87 12  
Élus CAPA : 06 70 36 52 70 et 06 14 26 90 22  
Mél : uasen-cgt.grenoble@wanadoo.fr

## ■ LILLE

Brigitte CRETEUR - CGT Éduc'action 59-62  
Bourse du Travail CGT  
254 boulevard de l'Usine - CS 20111 - 59030 LILLE cedex  
Tél. : 03 20 52 27 91 - Fax 03 20 52 76 92  
Mél : acad@cgteduc-lille.org

## ■ LIMOGES

Véronique DUBUIS et Emmanuel ANGLERAUD  
URSEN CGT Éduc'action  
Maison du Peuple  
24 rue Charles Michels - 87065 LIMOGES cedex  
Tél. : 05 55 10 85 44  
Mél : cgt.education.limousin@gmail.com  
Élus CAPA : cgteluslimousin@gmail.com

## ■ LYON

Salah MBAREK et Denise LABIGNE  
CGT Éduc'action Lyon  
Bourse du Travail  
Place Guichard - 69422 LYON cedex 3  
Tél. : 04 78 62 63 60  
Mél : educationcgtlyon@orange.fr

## ■ MONTPELLIER

Jean-Luc BOU - URSEN-CGT  
Maison des Syndicats  
474 allée Henry II de Montmorency  
34045 MONTPELLIER cedex 1  
Tél. : 04 67 65 47 22 (syndicat) - 06 88 44 41 36 (perso)  
Mél : bou.poveda@wanadoo ou ursen@regionlr.cgt.com

## ■ NANCY-METZ

Philippe KUGLER - CGT Éduc'action Lorraine  
URSEN-CGT / Comité Régional Lorraine 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 12 91 94  
Mél : kugler.metz@wanadoo.fr

## ■ NANTES

Karine PERRAUD - URSEN-CGT  
Maison des Syndicats - CP n° 1  
1 place de la Gare de l'État - 44276 NANTES cedex 2  
Tél. : 06 85 12 12 57 - 02 28 08 29 68  
Mél : cgteduc-nantes@orange.fr  
Pôle Précaires : 06 23 33 67 99 - cgteduc53@gmail.com  
Agents adminis. : Hervé GUICHARD - 06 47 99 61 00  
GRETA : Barbara FOUCHÉ - barbara.fouche@ac-nantes.fr

## ■ NICE

Joël DENNEULIN - CGT Éduc'action Acad. Nice  
UD CGT  
34 Bd Jean Jaurès - 06300 NICE  
Tél. : 09 53 68 08 50 - 06 62 01 08 93  
Mél : secacad@cgteducationnice.org

## ■ ORLEANS-TOURS

Marie-Paule SAVAJOL  
CGT Éduc'action Acad. Orléans-Tours  
1, rue du Colonel Montlaur - 41000 BLOIS  
Tél : 06 75 50 98 11  
Mél : cgteducot@gmail.com

## ■ PARIS

Catherine BARTOLI - SDEN-CGT Éduc'action Paris  
Bourse du Travail - Bureau 401  
3 rue du Château d'Eau - 75010 PARIS  
Tél. : 01 44 84 51 18  
Élus CAPA : 06 27 40 22 21 / 06 73 46 18 65  
Mél : cgteduc75@gmail.com

## ■ POITIERS

Bertrand VERHAEGHE et Pascal LACOUX  
CGT Éduc'action Poitiers  
10 rue Chicoutimi  
Ma Campagne  
16000 ANGOULEME  
Tél. syndical : 06 08 51 52 26 (Bertrand Verhaeghe)  
06 03 60 63 59 (Pascal Lacoux)  
Mél : ursen.cgt.poitiers@free.fr

## ■ REIMS

Jean-Louis POMMIER - URSEN-CGT  
11 rue du 8 Mai 1945 - 08160 NOUVION-SUR-MEUSE  
Tél. : 06 17 61 26 80  
Mél : sec.acad@cgteducacionreims.fr

## ■ RENNES

François-Philippe LECOULANT  
URSEN CGT Éduc'action Bretagne  
31 Bd du Portugal - CS 90837  
35208 RENNES cedex 2  
Tél. : 02 99 79 38 69  
Mél : reperes5@wanadoo.fr  
Coordinateur des élus : Jacques VAESKEN 06 33 10 45 06

## ■ ROUEN

Luc De CHIVRÉ - CGT Éduc'action Rouen  
26 avenue Jean Rondeaux - 76108 ROUEN cedex  
Tél. : 02 35 58 88 36  
Mél : cgteduc.acrouen@gmail.com  
Élus : LP : 06 79 56 96 26 - eluscapacgt@education7627.fr  
Collèges/LGT : 07 77 23 29 69 - eluscertifiescgt@education7627.fr  
Écoles : 06 70 68 97 24 - cgt.education76.ecole@orange.fr

## ■ STRASBOURG

Laurent FEISTHAUER - CGT Éduc'action Alsace  
42 rue Firth - 67700 MONSWILLER  
Tél. : 03 88 71 88 43 - 07 81 09 13 25 (portable)  
Mél : laurentcgt@free.fr - cgteducals@wanadoo.fr

## ■ TOULOUSE

Frédéric MARFAING - CGT Éduc'action Midi-Pyrénées  
Comité Régional CGT Midi-Pyrénées  
Place du Fer à Cheval - 31300 TOULOUSE  
Tél. 05 61 23 35 52 - 06 31 25 31 32  
Fax : 05 61 21 82 23  
Mél : ursencgt.midipy@wanadoo.fr

## ■ VERSAILLES

Marie BUISSON et Frédéric MOREAU  
CGT Éduc'action Versailles  
Maison des Syndicats  
245 bd Jean Jaurès - 92100 BOULOGNE  
Tél. : 01 46 09 98 70 - Fax : 01 46 09 90 19  
Mél : cgteducversailles@gmail.com

## ■ GUADELOUPE

Gérard LUXEUIL - SEP-CGTG  
4 Cité Artisanale de Bergevin - 97110 POINTE-A-PITRE  
Tél. : 05 90 90 11 43 - Fax : 05 90 91 04 00  
Mél : sep.cgtg@wanadoo.fr

## ■ MARTINIQUE

Gabriel JEAN-MARIE et Roméo AGRICOLE  
SMPE-CGTM  
Maison des Syndicats  
Jardin Descolieux - Porte 6 - 97200 FORT DE FRANCE  
Tél. : 05 96 70 57 17 - 06 96 25 57 91  
Mél : smpe.cgtm@wanadoo.fr

## ■ GUYANE

Bruno NIEDERKORN - STEG-UTG  
7 avenue Ronjon - 97300 CAYENNE  
Tel: 0594 31 26 42 - 0694 42 11 55 - Fax : 0594 30 82 46  
Mél : bruno.niederkorn@voila.fr - steg.utg@gmail.com

## ■ LA RÉUNION

Patrick CORRÉ - CGTR Éduc'action  
114 rue du G<sup>al</sup> de Gaulle - BP 80 829  
97476 SAINT DENIS cedex  
Tél. : 0692 65 45 80  
Mél : cgt.education@ac-reunion.fr

## ■ MAYOTTE

CGT Éduc'action Mayotte  
Centre médical Ylans - BP 14  
97600 KAWENI - MAMOUDZOU  
- 2<sup>nd</sup> degré : Roger COMBAREL  
Tél. : 0639 94 05 98 - Mél : cgt.mayotte@gmail.com  
- 1<sup>er</sup> degré : Kamilouline DJANFFAR  
Tél. : 0639 27 95 63 - 0269 62 20 90  
Mél : cgt.mayotte@wanadoo.fr

## ■ NOUVELLE CALEDONIE

Richard CAGNASSO  
Mél : richard.cagnasso@ac-noumea.nc

## ■ POLYNÉSIE FRANCAISE

Philippe SCAVINER  
BP 2566 - 98703 PUNA'AVAI - TAHITI  
Mél : philippe.scaviner@mail.pf



La CGT Éduc'action  
263, rue de Paris - case 549  
93515 Montreuil cedex  
Tél. : 01 55 82 76 55  
ursen@ferc.cgt.fr  
www.unsen.cgt.fr