



ÉDUC' ACTION

Supplément au n° 101 de
Septembre 2009 - Prix 1 euro

PERSPECTIVES

éducation formation



Efficace avec vous

GUIDE SYNDICAL 2009 - 2010

Sommaire

p. 4-5 Tous ensemble

Droits et obligations des personnels

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

Le métier

- p. 13 Circulaire de rentrée 2009
- p. 14-15 Formation, missions
- p. 16 Accompagnement éducatif et soutien
- p. 17 Enseignement spécialisé, sorties scolaires
- p. 18/19 Nouvelles politiques éducatives...
- p. 20 Remplacement 1^{er} et 2nd degrés, TZR, budget 2010

La carrière

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

Fonctionnement des écoles et EPLE

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

Nos coordonnées

- p. 36 Coordonnées académiques

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

■ Général

- Personnels non titulaires (8 p.)
- TZR (4 p.)
- Guide Aed et AVS (32 p.)
- Commissions Consultatives Paritaires (12 p.)
- Organisation des EPLE (46 p.)
- Organisation des écoles (6 p.)
- Rémunération (26 p.)
- Travaillez plus pour gagner plus (4 p.)
- Concours 2009 (4 p.)
- Retraite (8 p.)

■ Niveaux d'enseignement

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

■ Guides

- Guide Syndical 2009 / 2010 (36 p.)
- Guide IUFM 2009 / 2010 (28 p.)
- Rentrée IUFM 2009 / 2010 (4 p.)

■ Co-Secrétaires généraux

Patrick Désiré
Christophe Godard
Catherine Perret
unsen.sg@ferc.cgt.fr

■ Administrateur

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

■ Directrice de Publication

Nicole Hennache
unsen.comm@ferc.cgt.fr

■ Vie syndicale/Organisation

Cécile Cavellier
Dominique Hennache
Mary-Pierre Lenoir
unsen.orga@ferc.cgt.fr

■ École

Luc Briatte
Yvon Guesnier
Ana Macedo
unsen.1er-degr@ferc.cgt.fr

■ Handicap/Enseignement spécialisé

Solange Fasoli
unsen.1er-degr@ferc.cgt.fr

■ Collège

Benoît Drouard
unsen@ferc.cgt.fr

■ Lycée/COP

Brigitte Créteur
Christophe Godard
unsen.lycee@ferc.cgt.fr

■ IUFM

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

■ Formation technologique et profess.^{ts}

Alain Vrignaud
unsen@lycee.cgt.fr

■ Secteur juridique

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

■ Mouvement national

Alain Bariaud
unsen.elus@ferc.cgt.fr



Syndicat de la
Presse Sociale

Directrice de publication et Rédactrice en chef : Nicole Hennache

Maquette : Annie Balbach - Périodicité : annuelle

CPPA : 0610 S 07375 - ISSN : 1250 - 4270 - Imprimerie RIVET Presse Edition - Limoges 87022

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

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

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

éditorial

Pour le gouvernement français, comme à l'échelle européenne, tout serait aujourd'hui devenu impossible. La crise économique et financière, la dette, la mondialisation, la compétitivité, l'émergence de nouvelles puissances... justifieraient la nécessité pour les salariés et les citoyens d'accepter le nivellement par le bas des conditions de vie et de travail, les plans sociaux, le chômage partiel et autres remises en cause des droits sociaux.

La crise actuelle acte la faillite du modèle libéral. A la CGT, notre conviction est que progrès et démocratie sociale sont possibles... à condition de modifier les règles du jeu établies. C'est le sens de nos propositions en matière de retraite, protection sociale, droits du travail, développement durable, de formation et d'éducation.

Ces propositions emportent l'adhésion de la majorité des salariés. Ils l'ont exprimé par le vote en décembre 2008 lors des élections prud'homales et les élections professionnelles dans l'Éducation. 35 % des salariés du secteur privé ont voté CGT, 16 % des non-titulaires de l'Éducation nationale, 22 % des enseignants en lycée professionnels et de plus en plus de personnels dans les écoles, les collèges et les lycées.

C'est d'ailleurs parce que les propositions CGT sont majoritaires que le gouvernement, le MEDEF et le ministère de l'Éducation nationale les ignorent ; les médias, le plus souvent, les taisent.

Comme l'ensemble des services publics (santé, enseignement supérieur et recherche, formation professionnelle, culture...), l'École est dans le collimateur de la politique gouvernementale.

La loi d'orientation Fillon pour l'école de 2005 renonce à toute ambition de créer les conditions pour faire réussir tous les jeunes.

Réforme de l'École et des programmes scolaires rétrograde, enseignement professionnel déstructuré par la généralisation du bac pro 3 ans, remise en cause de l'unicité du collège, développement de l'apprentissage et de l'orientation précoce, volonté de faire disparaître les réseaux d'aide au traitement de la difficulté sco-

laire (RASED), démantèlement de l'éducation prioritaire, réforme de la formation des maîtres, ... sont quelques-unes des attaques perpétrées par le gouvernement et le ministre de l'Éducation.

Ces mesures sont au service d'une politique de suppression massive d'emplois depuis 2002 : plus de 100 000 emplois d'encadrement éducatif (50 000 enseignants, MI/SE, Aed, Emplois jeunes, EVS) et 80 000 programmés d'ici 2012.

Cela se traduit par une baisse de plus d'un tiers, en moyenne, des places aux concours, hypothéquant d'autant l'avenir de la jeunesse.

Cette évolution n'est pas inéluctable.

Les salariés se mobilisent pour le pouvoir d'achat, les salaires, les conditions de travail... pour porter unitairement et solidairement leurs revendications. C'est le sens des mobilisations massives et unitaires de l'année 2009. Inscrites dans la durée, elles vont se poursuivre cette année encore.

*Connaître ses droits,
les faire respecter et, ensemble,
gagner de nouvelles
conquêtes sociales...*

Pour la CGT, tout enfant est capable et éducatif, tous peuvent réussir !

Cette ambition d'une école démocratique est réalisable. Elle nécessite que les conditions sociales ne soient plus un obstacle

insurmontable. Pour cela, il faut que l'Éducation pour tous devienne l'objectif majeure de la Nation.

Revendiquer pour cet enjeu de société, comme pour de nouveaux droits et garanties, impose de construire, collectivement, un rapport de force.

Connaître ses droits, les faire respecter et, ensemble gagner de nouvelles conquêtes sociales..., c'est la mission du syndicalisme. C'est l'objectif de ce guide, financé par les cotisations des syndiqués.

Alors, consultez-le, conservez-le...

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

Montreuil, septembre 2009



Bernard Thibault
Secrétaire général
de la CGT

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

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

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

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

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

■ Comment agir concrètement ?

Elaborer des propositions revendicatives, mobiliser pour les faire aboutir, négocier et consulter les salariés sur toutes les questions qui les concernent..., cette démarche de la CGT a montré son efficacité. Elle vaut pour les salariés de l'industrie et des services, elle vaut aussi pour les personnels de l'Éducation.

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

Revendiquer de nombreux droits ensemble et lutter POUR GAGNER

La pression du travail quotidien, l'inquiétude pour l'avenir du système éducatif, les attaques multiples contre nos missions et nos conditions d'exercice... peuvent nous conduire à des solutions d'urgence individuelles ou au repli sur soi. C'est en cette période difficile qu'il nous faut prendre conscience de l'intérêt d'être syndiqué-e-s, de s'organiser collectivement, d'être plus efficaces ensemble. La CGT Educ'action ne croit pas à la fatalité : les conditions de travail se dégradent, les aspirations des enseignants ne sont pas entendues, les injustices à l'école se creusent... Ce constat est fait dans toutes les professions, tous les services publics. Il est partagé par les personnels comme par les usagers... C'est pourquoi se rassembler, s'organiser est impératif au sein d'un syndicat confédéré, de propositions et de lutte, tel que la CGT.

Ensemble, nous serons plus forts pour défendre nos intérêts, soutenir nos revendications communes, trouver des réponses alternatives et les faire entendre. Mais pour lutter, il faut connaître ses droits et avoir réfléchi à la justesse des revendications portées pour qu'elles bénéficient à tous.

C'est une des missions de ce guide, réalisé par des militants qui consacrent beaucoup de leur temps personnel à l'action syndicale. Ils peuvent agir grâce à nos cotisations et à notre vote CGT dans les Conseils d'Administration ou lors des élections professionnelles.... Le 2 décembre dernier, les suffrages que vous avez porté à la CGT nous confèrent une plus grande responsabilité encore.



*Christophe Godard, Catherine Perret, Patrick Désiré
Co-Secrétaires généraux de la CGT Educ'action*

Les syndicats CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture sont tous regroupés dans une seule Fédération, la FERC.

La réflexion des syndiqués se construit, au-delà des seuls aspects catégoriels, avec l'ensemble des salariés de ces secteurs.



Notre fédération syndicale défend une École qui met en avant les valeurs de transformation sociale permettant à tous les jeunes d'accéder à un haut niveau de culture générale et de qualification. Ce n'est pas la politique menée par le gouvernement.

Pour les libéraux, l'École doit fonctionner comme une entreprise. Performance, rentabilité, mérite individuel, concurrence, privatisation... en sont les principes. Le "socle commun de connaissances" permet la sélection des "meilleurs" élèves et l'éviction de milliers de jeunes de milieux populaires vers des voies de relégation.

Notre objectif est, au contraire, de conduire l'ensemble des jeunes à un niveau d'études leur ouvrant des perspectives d'évolution. "L'égalité des chances" ne correspond à rien dans une société qui est caractérisée par des conditions sociales inégalitaires. **La FERC-CGT** revendique une "égalité des droits". Le droit à l'Éducation est un des plus importants. Dans une formation tout au long de la vie qui se poursuivra après la formation initiale, la formation continue des salariés et la validation des acquis de l'expérience doivent se concevoir dans le cadre d'un grand service public d'Éducation renoué.

ensemble



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

■ Comment analyses-tu le développement spectaculaire du RESF ?

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

On a mis le doigt sur un vrai problème. La population est très majoritairement favorable à la régularisation des sans-papiers ayant des enfants scolarisés. Elle l'est aussi pour ceux qui travaillent, comme l'illustre la popularité des grèves de travailleurs sans-papiers. C'était impensable il y a quelques années.

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

La première est de faire tenir un ensemble aussi hétéroclite. Heureusement, la

défense des jeunes sans-papiers est une cause très fédératrice, qui permet de dépasser les clivages.

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

■ Comment vois-tu les mois à venir après l'arrivée de Besson au ministère de "l'Identité nationale" ?

En digne successeur d'Hortefeux, l'actuel ministre de la Rafle et du Drapeau poursuit la politique du chiffre.

Il évince la Cimade des centres de rétention pour rendre invisible ce qui s'y passe. Il démembrer des familles en

expulsant l'un ou l'autre des parents, escomptant que les autres membres, réduits à la misère, partiront "volontairement".

Ce faisant, il viole la Convention universelle des Droits de l'Enfant, dont nous célébrerons le 20^e anniversaire en

novembre. N'ayant pas le bon goût de relever de "l'immigration choisie", les jeunes scolarisés deviennent sans-papiers à leur majorité ou se voient attribuer le titre précaire d'étudiant pour devenir sans-papiers à l'issue de leurs études. C'est pourquoi, nous allons intensifier la campagne "Jeunesse sans-papiers, jeunesse volée, la loi doit changer !".



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

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

Dans la Fonction publique, et notamment dans l'Éducation nationale, les personnels précaires sont nombreux.

Dans la Fonction publique, ils sont plus de 680 000 et les menaces qui pèsent sur eux ne sont pas différentes de celles dénoncées au moment de la lutte contre le CPE et le CNE pour les salariés du privé.

Ils sont nombreux dans l'Éducation nationale comme enseignants (contractuels ou vacataires), personnels de vie scolaire (Assistants d'Éducation et pédagogiques, Emplois Vie Scolaire...) ou personnels de service non-titulaires.

Pour la CGT, cette situation ne peut pas durer.

Nous exigeons l'accès à une formation qualifiante débouchant sur la titularisation des contractuels et la création de nouveaux métiers stables, répondant aux besoins éducatifs.

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

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

La CGT lutte pour la création de postes statutaires, pour l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail de tous : titulaires et non titulaires. Ces derniers ne s'y sont pas trompés en votant massivement pour la CGT aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

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

Nous avons des élus dans toutes les académies. Contactez sans hésiter nos militants (cf coordonnées en dernière page) pour faire respecter et progresser vos droits.

Personnel enseignant : Respecter ses obligations

Droits et obligations

■ Statut général des fonctionnaires

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

■ Corps d'appartenance

• Professeurs certifiés :

décret 72-581 du 04.07.72 ;

• Conseillers principaux d'éducation :

décret 70-738 du 12.08.70 ;

• Professeurs des écoles :

décret 90-680 du 01.08.90 ;

• PLP : décret 92-1189 du 06.11.92

• Professeurs d'EPS :

décret 80-627 du 04.08.80 ;

• Professeurs agrégés :

décret 72-580 du 04.07.72 ;

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

■ Laïcité

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

• Circulaire 2004-084 du 18-05-04 ;

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

■ Protection juridique du fonctionnaire

• Harcèlement moral et sexuel :

circulaire 2007-047 du 27.02.07 et note du 21.10.05 ;

• Prévention et lutte contre la violence en milieu scolaire : circulaire 2006-125 du 16.08.06.

■ Droits syndicaux

• dans la Fonction publique :

loi du 13.07.83 (art. 6 et 8) et décret 82-447 du 28.04.82 ;

circulaire FP 1487 du 18.11.82.

• dans l'Éducation nationale :

note de service 85-043 du 01.02.85.

■ Service minimum d'accueil

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

• circulaire 2008-111 du 26.08.08

■ Heure d'information syndicale

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

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

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

■ Notions de base

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

• Le grade et l'emploi

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

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

Le projet de loi relatif à la mobilité pourrait remettre en cause ces droits (cf. p. 13).

■ Laïcité et neutralité du service public

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

■ Protection des agents

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

■ Droits syndicaux

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

• Droit de grève

La grève est un droit constitutionnel pour les fonctionnaires depuis 1946. Chaque arrêt de travail, même d'une seule heure, donne lieu à la retenue de 1/30^e du traitement mensuel jusqu'à la reprise des cours.

En imposant le Service Minimum d'Accueil (SMA) dans le 1^{er} degré, le ministère porte gravement atteinte à ce droit (cf. p.33).

• Heure Mensuelle d'Information Syndicale (HMIS)

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

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

Nous revendiquons trois demi-journées.

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

La CGT Educ'action organise des heures

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

• Absence pour activité syndicale

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

• 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.

La demande écrite doit être déposée au moins un mois à l'avance. Elle ne peut pas vous être refusée.

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

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

des droits à part entière et faire valoir ses droits !

■ Congés

- **maternité et adoption :**
circulaire FP/4 n° 1964 du 09.08.95 ;
code du travail Chap. VL 1225-1 à
1225-46 (nouvelle partie législative) et
circulaire DGAFP B9 du 12.07.07
- **congé paternité :**
loi 2001-124 du 21.12.01 (art.55-IV) ;
- **maladie et accident de service :**
décret 86-442 du 16.03.86 ;
- **non-titulaires :**
décret 86-83 du 17.01.86
- **Autorisations d'absence**
- **absences de droit et facultatives :**
circulaire 2002-168 du 02.08.02 ;
- **fêtes religieuses 2008 :**
circulaire FP 2156 du 19.03.05
- **Disponibilité**
- **décret 85-986 du 16.09.85**
- **Cumul d'activités**
- **décret 2007-658 du 02.05.07**
- **circulaire FP 2157 du 11.03.08.**

■ Congés pour raisons familiales

(droit commun aux titulaires et non titulaires)

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

• Congé maternité

A demander avant le 4^e mois, en fonction de la date présumée de l'accouchement. D'une durée de 16 semaines pour le premier enfant, désormais modulable avec 3 semaines prénatales minimales (cf ci-dessus), il peut être augmenté de 2 semaines avant et 4 semaines après si l'état de santé le nécessite ;

18 à 30 semaines pour le 3^e enfant ou pour naissances multiples.

Salaire à plein traitement, même pour le temps partiel.

• Congé d'adoption

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

• Congé de paternité

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

• Congé parental

Accordé au père ou à la mère pour élever un enfant de moins de 3 ans. Non rémunéré, 6 mois renouvelables. Demande à formuler 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 01.10.2009, il vous faudra attendre le 01.10.2010 pour pouvoir prétendre, à nouveau, à un congé maladie à plein traitement.

• Congé de longue maladie (CLM)

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

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

• Congé de longue durée (CLD)

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

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

2) Personnels non titulaires

• Congé de maladie "ordinaire"

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

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

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

• Congé de grave maladie (CGM)

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

Condition : avoir été employé de manière continue pendant 3 ans

3) Congés de droit commun

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

Apporter la preuve de la relation avec le service sous forme d'un rapport détaillé (certificat médical, constat de police...).

Maintien du traitement et remboursement des honoraires médicaux.

• Congé de fin de vie

D'une durée de 3 mois maximum, non rémunéré, pour accompagner une personne en fin de vie, ascendant, descendant ou personne partageant votre vie.

• Autres congés

. Service national en tant que volontaire ;
. pour exercer des fonctions d'ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) ou monitorat.

■ Autorisations d'absence

• de droit

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

• autres

- . concours et examen (48 h avant le début de la première épreuve),
- . pour un mariage ou un PACS (5 jours ouvrables maximum),
- . naissance ou adoption (3 jours),
- . préparation à l'accouchement, allaitement,
- . décès du conjoint (ou père, mère, enfant), évènement familial grave (3 jours, 48 h de délai de route),
- . absence pour enfants malades de moins de 16 ans (12 jours/an),
- . fêtes religieuses orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives,...



■ Disponibilité

La disponibilité (une année scolaire minimum sans traitement ni avancement et droit à retraite) est :

- . **de droit** pour donner des soins à votre conjoint, enfant ou ascendant en cas d'accident ou maladie graves (3 ans, 9 ans maxi) ; pour élever un enfant de moins de huit ans ; pour donner des soins à un enfant à charge, à votre conjoint ou un ascendant atteint d'un handicap lourd (illimité sous conditions) ; pour suivre votre conjoint astreint professionnellement à une résidence éloignée (illimité) ; pour exercer un mandat d'élu local ; pour vous rendre dans les DOM TOM ou à l'étranger en vue d'une adoption (6 semaines) ;
- . **sous réserve des nécessités de service** pour effectuer des études et des recherches (3 ans, 6 ans maxi) ; pour convenance personnelle (3 ans, 10 ans maxi) ; pour créer ou reprendre une entreprise (2 ans).

■ Cumul d'activités publiques et privées

Ces activités doivent faire l'objet d'une demande préalable auprès de l'autorité (recteur ou IA). Elles ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

La circulaire de 2008 énonce tous les types d'activités possibles (plus nombreuses et plus permissives qu'auparavant !) ainsi que les interdictions.

Pas de plafond de rémunérations.

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

■ Les obligations de service

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

→ Enseignants du premier degré

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

• Instituteurs et PE

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

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

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

• **IMF** : 18 h de classe + 6 h.

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

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

→ Personnels du second degré

• Certifiés, agrégés

Décret 50-581 du 25 mai 1950

Circulaire du 02 janvier 1963

18 h pour les certifiés.

15 h pour les agrégés.

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

• Professeurs de lycée professionnel

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

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

• Enseignants dans les sections de techniciens supérieurs

Décret 61-1362 du 6 décembre 1961

Circulaire du 16 février 1962

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

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

• Professeurs EPS et CE EPS

Décret 50-583 du 25.05.50

20 h (UNSS incluse).

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

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

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

• Professeurs documentalistes

Circulaire 79-314 du 1.10.1979

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

• CPE

Décret 2000-815 du 25.08.2000, modifié en 2004 et arrêté du 4.09.2002.

36 h soit 1 607 h maximum annualisées (48 h maxi/semaine, 44 h sur 12 semaines consécutives, 10 h maxi/jour, 20 mn de pause au bout de 6 h, repos 36 h minimum/semaine).

• COP

Même décret que les CPE

35 h, soit 1 607 h maxi annualisées.

• Chefs de Travaux

39 h, 4 h supplémentaires autorisées.

■ L'emploi du temps

Il est établi par le chef d'établissement.

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

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

En cas de problème, consulter la section syndicale.

■ Nos revendications par corps

• Instituteurs et PE

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

• Instituteurs et PE des SEGPA-EREA

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

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

• Agrégés : 14 h

• PEPS et CE.EPS

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

• Professeurs documentalistes : 24 h + 4 h

• CPE

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

Possibilité de récupération en cas de dépassement exceptionnel.

Renégociation du statut avec recentrage sur la fonction éducative.

• COP et directeur de CIO

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

• Chefs d'établissement

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

• Chefs de Travaux : 30 h

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



Le marché de dupes

■ Travailler plus pour... gagner moins !

Le fameux "travailler plus pour gagner plus" débouche sur l'attribution massive d'heures supplémentaires. Derrière la volonté de faire des économies sur les emplois d'enseignants (13 500 en 2009, 16 000 en 2010) se cache une autre duperie.

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

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

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

• **L'heure sup. année (HSA)**, attribuée pour une action régulière, est rétribuée 1 067,45 €; ramenée à l'heure semaine, elle vaut 29,65 €. Elle est donc très inférieure au paiement d'une heure normale année, quel que soit l'échelon !

Au 6^e échelon, un certifié ou un PLP gagne 39,70 €/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 36,76 €. C'est à peu près l'équivalent d'une heure normale pour un 5^e échelon.

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

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

La décision d'attribuer une prime de 500 € aux collègues acceptant de faire trois heures sup. correspond à une majoration au mieux de 5 € par heure supplémentaire.

On est encore très loin du compte !

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

■ Le temps partiel

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

Le temps partiel est accordé pour une année, renouvelable deux fois, ou en cours d'année après un congé lié à l'arrivée d'un enfant (naissance ou adoption). La demande est à faire courant mars pour l'année suivante ou, en cours d'année, deux mois avant le congé. Tout refus doit être motivé et présenté aux commissions paritaires. Cumul d'activités interdit, heures sup. tolérées mais non imposées (art. 3 du décret).

■ Temps partiel de droit

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

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

• Aux fonctionnaires handicapés après avis du médecin de prévention.

■ Temps partiel sur autorisation

Autorisation soumise à condition de fonctionnement du service.

• Quotités de travail

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

• Cas particuliers des instituteurs et professeurs des écoles :

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

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

Pour en savoir plus...

Voir notre site :

"Droits et statuts/Temps partiels".

La consultation du dossier administratif

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Non titulaires enseignants : stop à la précarité !

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

La CGT dénonce cette pratique qui tend à contourner les statuts de la Fonction publique en employant, sur des besoins permanents prévisibles, des personnels précaires, sous payés, corvéables et licenciés à merci. Les personnels titulaires (TZR, brigades, ZIL) doivent assurer, statutairement, les remplacements.

L'arrêt du recrutement des maîtres auxiliaires, loin d'être un coup d'arrêt à la précarité, a permis au ministère de développer des emplois encore plus précaires : vacataires et contractuels.

La directive européenne de 1999 a obligé le ministère de la Fonction publique à définir un cadre législatif au Contrat à Durée Déterminée. La loi 2005-843 du 26.07.2005 modifie (articles 12 et 13), les dispositions de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11.01.1984 concernant le recrutement des agents contractuels. La circulaire du 01.12.2005 en définit l'application pour les personnels du ministère de l'Éducation nationale (*Texte à consulter sur notre site*).

■ Recrutement

- . Bac + 3 pour les disciplines d'enseignement général
- . Bac + 2 pour les disciplines techniques et professionnelles ou/et un autre diplôme et une expérience professionnelle.

• Vacataires

- . Leur service ne peut excéder 200 heures, pour une année scolaire, dans un ou plusieurs établissements, (*décret 89-497 du 12.07.89*).
- Suite à la mobilisation des personnels et à l'appréciation du recteur, un vacataire affecté sur un BMP (Bloc Moyens Provisoires) peut bénéficier d'un CDD à l'issue de 200 heures afin d'assurer la continuité pédagogique.
- . La rémunération est fixée à 34,30 € brut, depuis le 12.07.1989, par heure effective d'enseignement.

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

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

• Contractuels

- Leur contrat est signé par le recteur. Il est d'abord à durée déterminée (CDD) et peut devenir à durée indéterminée (CDI).
- . La loi de juillet 2005 prévoit une période transitoire pour les personnels âgés de plus de 50 ans bénéficiant d'un CDD.

Sous certaines conditions (6 ans de service au cours des 8 dernières années dans les trois fonctions publiques), ils doivent bénéficier d'un CDI.

- Le renouvellement d'un CDD s'effectue par décision expresse et le reste jusqu'à la limite de 6 ans.
- Le renouvellement du contrat d'un agent en fonction au-delà de 6 ans et de manière continue (les conditions de "continuité" peuvent faire l'objet de nombreux litiges) entraîne sa reconduction en CDI.

Le CDI n'est en rien comparable au statut de fonctionnaire et n'offre aucune garantie d'emploi. Un contractuel peut être licencié si le recteur décide qu'il n'y a plus de "besoin".
Le CDI ne définit qu'un cadre académique d'affectation. Chaque année, un arrêté rectoral précise l'affectation dans un établissement ou une zone de remplacement.

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

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

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

• MAGE*

- Dans la plupart des académies, leur contrat est transformé en CDI.
- Ils devraient garder, à missions identiques, leur grille et leur rémunération (*arrêté du 09.03.1973 relatif à l'échelonnement indiciaire*).

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

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

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

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

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

* Maître auxiliaire garanti de réemploi

■ Rémunération des contractuels

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

- Ex. dans l'académie de Créteil :
- . Enseignement professionnel, Bac + 2, 5 à 10 ans d'expérience professionnelle : INM 457.
- . Enseignement général, Bac + 2, pas d'expérience professionnelle reconnue : INM 340.

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

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

■ Licenciement/chômage

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

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

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

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

Pour plus de précision, consulter le site de l'UNSEN.

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

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

La CGT-Educ'action est la seconde organisation syndicale représentative des personnels non-titulaires enseignants dans les CCP.

Elle agit pour que les prérogatives de ces commissions soient élargies et permettent de réellement défendre et obtenir de nouveaux droits.

La CGT-Educ'action est également largement représentée dans les CCP vie scolaire (AVS AED...) et les CCP des personnels administratifs.

Personnels "vie scolaire"

Ces dernières années, l'équipe de personnels entourant les Conseillers Principaux d'Éducation (CPE) a vu les contrats de plus en plus précaires se multiplier. Les MI-SE ont été remplacés par les Assistants d'éducation (Aed) et Assistants Pédagogiques (AP) (sous contrat de droit public) auxquels s'ajoutent les Emplois Vie Scolaire (EVS) en CAE ou en CA (contrat de droit privé), et les Auxiliaires de Vie Scolaire (AVSi, cf. p. 17).

La confusion semblait à son comble avec la multiplicité des catégories. Elle s'accroît, hélas, avec les nouvelles dispositions concernant les Aed et AP (voir ci-dessous). Bonnes nouvelles... les autorisations d'absence pour examens et concours sans récupération sont accordées aux Aed et les AP peuvent être embauchés à temps complet. Et très mauvaise... 30 000 EVS sont mis au chômage au 30 juin 2009 !

■ Les Assistants d'éducation (Aed)

Loi 2003-400 du 30.04.2003

Décret 2003-484 du 06.06.2003 modifié par le

Décret 2008-316 du 04.04.2008

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

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

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

■ Les assistants pédagogiques (AP)

Décret 2005-1194 du 22.09.2005

Circulaire 2006-065 du 05.04.2006

- **Recrutement** : priorité aux étudiants se destinant à l'enseignement, avec titres ou diplômes de niveau bac + 2.
 - **Fonctions** : appui aux enseignants pour l'accompagnement pédagogique et le soutien aux élèves, ne peuvent se substituer à la mission d'enseignement.
- Aujourd'hui, cette affirmation est contredite pour les Aed et les AP puisque des responsabilités sont données à ces personnels non enseignants.**

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

• Services :

1 607 h / 36

s e m a i n e s

maxi. à mi-

temps ou

temps complet,

dont

200 h de pré-

paration hors

présence élè-

ves et 200 h

liées à la for-

mation uni-

versitaire (pour un temps plein).

• Lieux de travail :

écoles, collèges, lycées

et LP des Réseaux "ambition réussite", ZEP

et zones sensibles.

• Formation d'adaptation à l'emploi

centrée sur les enjeux pédagogiques des

niveaux d'enseignement, dès leur prise de

fonction.

• Emploi du temps :

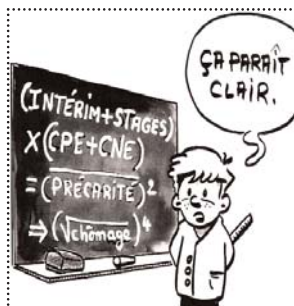
arrêté par le chef

d'établissement ou le directeur d'école, en

fonction des besoins du service, en tenant

compte des contraintes de l'agent pour la

poursuite d'études.



■ Emploi de Vie Scolaire (EVS)

Ils sont la déclinaison, dans les écoles, collèges, lycées, des contrats aidés :

- **le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)** vise des jeunes "rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi" : à temps plein ou partiel (20 h minimum/sem.), de 6 mois à 2 ans ;
- **le Contrat d'Avenir (CAV)** s'adresse "aux personnes percevant les minima sociaux" : à temps partiel (26 h), de 2 à 3 ans (jusqu'à 5 ans pour les personnes handicapées et les plus de 50 ans).

Dans les deux cas, la VAE est "recommandée", l'accompagnement et la formation ne sont "obligatoires" que pour les CAV.

• La procédure d'embauche

Les EPLE sont les employeurs des EVS (pour ceux des écoles, un collège assure cette fonction). Le Pôle Emploi recherche les candidats ; le CA autorise ; le chef d'établissement embauche.

• Les missions

Aide à l'accueil des élèves, à l'animation, à la documentation, scolarisation des handicapés, assistance administrative des directeurs d'écoles... **Autant de missions indispensables au service public qui nécessitent formation et statuts.**

• 2009 : médiateurs de réussite scolaire !

Recrutés en CAE ou CAV, "employés de façon continue jusqu'en fin d'année scolaire 2009-2010", ils sont affectés à la lutte contre l'absentéisme et le décrochage scolaire dans un millier de collèges et lycées. Ils doivent recevoir une formation dès le premier mois de leur embauche.

Le bilan des précédents emplois aidés n'a pas été tiré notamment pour l'accès à l'emploi stable. On propose d'autres contrats aidés ou on licencie : 30 000 EVS en fin de contrat en juin 2009 !

Il s'agit bien d'une précarisation extrême de l'emploi où la formation est quasi inexistante et les fins de contrats sont "sèches" et sans suivi.

→ Les fonctions respectives des Aed et AP sont désormais mêlées, répondant ainsi aux besoins du ministère pour mettre en place l'accompagnement éducatif. Ainsi, la mission d'enseignement est souvent dévolue et les conditions de travail de ces personnels aggravées.

→ Nous revendiquons : la reconnaissance du niveau d'études, le respect du contrat et des droits, une réelle formation d'adaptation à l'emploi, un crédit de plus de 200 h par an pour études ou formation, le droit de s'absenter pour recherche d'emploi, une amélioration substantielle de la rémunération...

Ne perdons pas notre vie à la gagner

■ La santé, un droit pour tous

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

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

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

→ Décret n° 82-453 du 25.05.82 modifié.

"Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier" (art. 22). Femmes enceintes, agents réintégrés après un CLD ou CLM, agents de postes à risques, pathologies particulières... *"font l'objet d'une surveillance médicale particulière" (art. 24).*

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

■ Campagne contre les TMS

"J'ai mal à mon travail"

Le collectif FERC "travail santé" alerte sur la question de la pénibilité du travail.

Il a mis en lumière la question des troubles musculo squelettiques (TMS).

Mal au dos, aux épaules, poignets, jambes..., ces lésions attribuables directement au travail mettent en cause les mouvements et postures, l'environnement et l'organisation du travail, les risques psychosociaux.

Les TMS augmentent de 25 % par an, pour ceux qui sont reconnus maladies professionnelles, ce qui est loin d'être le cas pour tous ! **Le collectif lance donc la "campagne TMS" dont le matériel est accessible sur le site : ferc.cgt.fr.**

Tout salarié peut s'exprimer sur le lien changeonsletravail@ferc.cgt.fr et signer la pétition.

■ À propos du droit de retrait

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

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

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

Deux démarches simultanées

Demander protection ! auprès du recteur

• La protection du fonctionnaire

Art. 11 - Loi 83-634 du 13.07.83 :

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

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

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

Porter plainte ! auprès du commissariat ou de la gendarmerie

• Le délit d'outrage

Art. 433-5 du Code pénal : *"Constituent un outrage puni de 7500 euros d'amende, les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie."*

Lorsque les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende."

Les personnels doivent exiger du chef d'établissement (si nécessaire) qu'il porte plainte.

Consulter un médecin qui établit un constat en appui de la plainte.

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

■ Le droit de retrait

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

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

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

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

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

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

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

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

Circulaire de rentrée 2009 : La régression entérinée

"Répondre aux enjeux de société, développer le service public d'éducation, donner une chance de réussite à tous les élèves", tels sont les trois grands axes d'action "affichés" par l'Éducation nationale en cette rentrée, déclinés en quinze priorités.

■ **VOIE PROFESSIONNELLE.** Sa rénovation "constitue la nouveauté majeure de la rentrée 2009". Il s'agit "d'adapter les formations à l'évolution des qualifications attendues dans le monde du travail". La mise en place généralisée du baccalauréat professionnel en trois ans "tend à offrir à tous les lycéens des possibilités d'insertion professionnelle de qualité". D'autre part, l'offre de formation de niveau V, notamment de CAP, sera renforcée. Le développement des lycées des métiers se poursuit.

Non, ces mesures ne "rendront pas ses lettres de noblesse à la voie professionnelle". En réduisant d'un quart la formation, le bac pro 3 ans conduira nombre d'élèves à l'échec...sauf à brader le diplôme grâce à l'épreuve de rattrapage ! Et l'inflation des CAP marque le renoncement à élever le niveau de qualification pour les plus en difficulté.

■ **LANGUES VIVANTES.** Leur enseignement au collège sera renforcé en multipliant les classes de 6^e bilangue et en développant l'apprentissage de l'allemand. Sont "offerts" aux lycéens, pendant les vacances, pour "améliorer leur expression orale", des stages d'anglais "gratuits" encadrés "prioritairement" par des professeurs volontaires. Mais des étudiants étrangers, locuteurs natifs, assistants étrangers, pédagogiques et d'éducation anglophones sont recrutés en ligne.

Toujours aucun moyen pour doubler les classes. La "pratique" de l'anglais est renvoyée à l'accompagnement éducatif et aux stages pendant les vacances !

■ **VIOLENCE ET DISCRIMINATIONS.** "Face à la montée des incivilités, ... l'importance est donnée à l'éducation civique ... Les nouveaux programmes (de la maternelle au collège) "demeurent d'indispensables références". "Il importe d'utiliser les dispositions du code pénal qui répriment ... les agressions contre les personnes chargées d'une mission de service public". L'appui de la police, gendarmerie, justice est nécessaire et la signature de conventions départementales généralisée.

Aucune interrogation concernant la montée de la violence, ni prévention ni moyens humains, on revoie à l'éducation civique (de quelle façon ?) et à la seule répression...

■ **SANTÉ.** "Il appartient à l'École ... d'aider les élèves à prendre en charge leur santé".

Quid du nombre de personnels sociaux et médicaux dans les établissements ?

■ **ORIENTATION.** "Les équipes éducatives apportent les informations nécessaires" sur les métiers, formations, dispositifs d'aide. Sont généralisés les "entretiens personnalisés d'orientation" (en 3^e, 1^{ère}, terminale) "conduits par le professeur principal, avec, si nécessaire, le concours du conseiller d'orientation-psychologue", les "parcours de découverte des métiers et des formations" (de la 5^e à la terminale). "Dans chaque lycée, 5 % au moins des élèves" de terminale générale doivent déposer un dossier d'inscription en CPGE. En outre, l'ONISEP met en place un service personnalisé (gratuit !) d'aide à l'orientation par téléphone.

Cette mission spécifique incombe de plus en plus aux équipes, les COP en sont pratiquement écartés.

Aux dispositifs de pré apprentissage existants (CPA et DIMA), s'ajoutent "les parcours d'initiation aux métiers (PIM)" conformes au code de l'éducation.

L'apprentissage junior unanimement condamné refait surface !



■ **ACQUISITION DES CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES.** Sont rappelés en primaire les évaluations nationales CE1/CM2 ("un outil pour faire la classe"), le nouveau livret scolaire, l'aide personnalisée (le soir et durant les vacances) et l'accent est mis sur l'école maternelle (création d'un pôle pédagogique spécifique par département, cent inspecteurs en appui). Par ailleurs, à compter de la session 2010, le diplôme national du brevet comprendra une épreuve d'histoire des arts. Il "permettra d'attester ... la maîtrise des sept compétences du socle commun"... Même objectif pour les SEGPA/EREA.

Cette maîtrise et l'évaluation omniprésente qu'elle induit balise désormais l'enseignement de l'école au collège, et l'art se réduit à l'histoire des arts (qui intègre désormais tous les programmes)... sûrement pas pour favoriser l'expression, le bien être et la réussite de tous les enfants !

■ **NOUVEAUX SERVICES ÉDUCATIFS.** L'accompagnement éducatif, "cette offre" qui "bénéficie à tous les élèves des écoles de l'éducation prioritaire et tous les collégiens", et le dispositif de réussite scolaire "dans 200 lycées professionnels, généraux et technologiques" sont reconduits à l'identique.

L'enseignement en classe est de plus en plus renvoyé hors temps scolaire, sous forme de "services", "gratuits" (7 fois souligné !) mais facultatifs (accord des parents) et aléatoires (assurés souvent par des non enseignants)...

■ **ÉLÈVES SOCIALEMENT DÉFAVORISÉS.** L'assouplissement de la carte scolaire renforce "l'égalité des chances entre élèves, mais aussi la diversité sociale au sein des établissements". Réduire les écarts de réussite entre élèves de l'éducation prioritaire et les autres ne résulte pas "de la simple attribution de moyens supplémentaires" mais du "renouvellement des approches pédagogiques". "La dynamique Espoir banlieues" et ses mesures sont valorisées, tel "le repérage des collèges les plus dégradés ... et ... l'éventualité de leur fermeture".

Adieu les vrais moyens (pédagogiques et humains) pour l'éducation prioritaire alors que la mixité continue de régresser !

■ **ABSENTÉISME ET DÉCROCHAGE.** C'est "une priorité absolue", "5 000 médiateurs de réussite scolaire sont recrutés... sous statut de contrat aidé".

De jeunes précaires sans formation et sous payés face à ce problème complexe posé à notre école !

Ainsi, on entérine des réformes déjà mises en place malgré l'opposition déterminée des acteurs de l'école, enseignants, chercheurs, spécialistes... Le souci pédagogique, le travail de fond pour parvenir à la réussite de chacun quelle que soit son origine, la conviction de l'éducabilité de tous... sont méprisés.

Notre école publique s'enfoncé de façon délibérée dans l'apparence, la dé-professionnalisation, la marchandisation.

Laisserons-nous ce massacre orchestré se poursuivre ?

Classes préparatoires à l'apprentissage
Dispositif d'initiation aux métiers en alternance

Pour un droit à la formation... initiale, continuée, tout au long de la vie !

La CGT a toujours défendu un lien fort entre formation, qualification et rémunération. C'est le sens de sa signature sur l'Accord National Interprofessionnel en décembre 2003, support de la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Le recrutement au niveau master des personnels de l'Éducation nationale a été combattu par les personnels et les étudiants, soutenus par la CGT-Educ'action : un tel recrutement est source d'injustices sociales et ne permettra pas de répondre à la demande de formation initiale et continue.

Formation initiale et "continuée" :

Arrêté du 19.12.2006 et circulaire 2007-045 du 23-02-2007 ; décrets publiés à l'été 2009 (références non connues lors de cette impression)

Formation tout au long de la vie :

. Décret 2007-1470 du 15.10.2007

(titulaires de l'État)

. Décret 75-205 du 26.03.1975

(non titulaires)

Congé de formation professionnelle :

Décret 85-607 du 14-06-1985 modifié

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

• La mastérisation à quelles conditions ?

Le passage du niveau de recrutement de licence (L 3 : bac + 3) à Master (M 2 : bac + 5) va encore dégrader la formation initiale des enseignants et coupera de nombreux étudiants de milieux modestes de toute possibilité d'intégrer en tant que titulaires l'Éducation nationale. Les quelques bourses promises ne remplacent pas un stage rémunéré !

Cette "réforme" va par ailleurs encore plus éloigner de la titularisation des milliers de précaires.

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

Après le concours, en fin de M 2 "l'année de stage" se déroulera quasi-totalement en établissement avec, comme seul suivi le "compagnonnage" d'un enseignant expérimenté...

L'avenir des IUFM comme maison commune des 1^{er} et 2nd degrés, lieu d'une alternance accompagnée entre théorie et pratique, sera lourdement hypothéquée et le devenir des formateurs plus qu'incertain.

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

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

• Recherche désespérément formation continuée...

Après la seconde année d'IUFM, il est prévu une formation continue pour les néo-titulaires. Ainsi, les néo-titulaires du 2nd degré (sauf les documentalistes et les CPE...) doivent bénéficier d'une à deux heures de décharges (selon les académies) pour participer à des stages. Ces formations doivent répondre à des besoins réellement exprimés par les titulaires, mais sont souvent simplement des formations déjà existantes ou des panoplies de "recettes miracles" médiatisées.

→ La CGT Educ'action a toujours revendiqué un dispositif d'accueil des néo-titulaires et se réjouit donc de la prise en compte de cette problématique.

Mais il est regrettable que cet aménagement se fasse à moyens constants, en prenant aux stagiaires pour donner aux néo-titulaires. En effet, c'est l'augmentation du temps de service des stagiaires des 1^{er} et 2nd degrés (passage de 4/6 heures à 6/8 heures) qui donne les moyens de décharger les néo-titulaires.

Nous refusons que ces décharges soient l'occasion, comme c'est bien souvent le cas, d'imposer des heures supplémentaires aux néo-titulaires !

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

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

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

Après trois années de service effectif, les personnels des 1^{er} et 2nd degrés peuvent demander un congé formation pour trois ans maximum avec possibilité de le répartir sur l'ensemble de la carrière. Les bénéficiaires reçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire de 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence (pla-

fond 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.

• New deal avec le DIF ?

L'accord de décembre 2003 signé par la CGT et la loi (plus restrictive selon la CGT) n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la Fonction publique développent la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Désormais les textes reconnaissent aux agents publics (fonctionnaires et agents non titulaires) un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Un Droit Individuel à la Formation (DIF) est introduit dans la Fonction publique : 20 heures par an et par agent, cumulables sur six ans et pouvant être consommées par anticipation. Des périodes de professionnalisation d'une durée maximale de six mois sont créées. Deux nouveaux congés sont par ailleurs institués : un congé pour VAE de 24 heures et le congé pour bilan de compétences de 24 heures. Enfin, les agents peuvent bénéficier d'un entretien de formation annuel, d'un entretien de carrière après cinq ans de services et d'un bilan de carrière après quinze ans de service.

Les académies mettent en place de façon chaotique ces nouveaux droits.

→ Dans le cadre du nouveau statut du travail salarié promu par la CGT, nous militons pour :

- 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 moyens en titulaires pour assurer les remplacements liés à la formation,
- des frais de déplacement pour la formation intégralement remboursés avec des avances financières si nécessaire,
- un suivi individualisé et transparent par les structures paritaires.

Missions des personnels

Ce que dit le Code de l'Éducation

Article L. 912-1

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

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

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

Ils procèdent à leur évaluation.

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

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

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

... Et circulaire n° 97-123 du 13.05.1997

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

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

■ Dans le premier degré

La mission ordinaire d'enseignement se transforme avec les nouveaux programmes réactionnaires et non émancipateurs qui mécanisent les apprentissages, prônent l'empilement des savoirs, ne permettant pas aux élèves de les construire.

Le développement de l'enfant, les activités de réflexion et de compréhension sont dans l'impasse.

- Dans ce contexte, supprimer 2 h d'enseignement hebdomadaires, c'est enlever aux enseignants la possibilité de traiter la difficulté scolaire en classe ! (cf. p.16)

- Le travail de l'enseignant devient celui d'un simple répétiteur.

C'est flagrant pour les langues vivantes. Alors que les formations ne couvrent pas les besoins, chaque enseignant quel que soit son niveau, doit être en mesure de sensibiliser (dès le CP) ou d'enseigner (à partir du CE1) une langue vivante.

- Nouvelles missions depuis 2008 :

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

- l'accompagnement éducatif et le soutien scolaire pendant les vacances, pour les élèves et enseignants volontaires, en réponse à la baisse du pouvoir d'achat, via des HS. Les enseignants non spécialisés ne bénéficient ni de formation spécifique ni de moyens horaires suffisants pour mener à bien cette activité (cf. p. 16).

Les Réseaux d'aide sont "dans le collimateur" : 3 000 postes en moins à la rentrée 2009 !...

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

De même, le suivi des élèves et les relations avec les familles font partie de nos missions. Ils demandent également du temps mais ne sont pas reconnus comme tels.

Cela constitue les fondements de notre revendication de RTT pour tous les personnels d'éducation (cf. p. 8-9).

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

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

■ Dans le second degré

La charge globale de travail s'est considérablement alourdie, notamment avec la diversification de nos missions imposées petit à petit :

- emplois du temps partagés entre formation initiale et apprentissage ;

- affectation dans des établissements de nature différente (PLP en collège, certifiés bivalents en LP, services partagés en enseignement...)

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

- élargissement de la mission de professeur principal, notamment en matière de suivi de l'orientation... ;

- dérèglementation du recrutement des enseignants, recours aux professeurs associés (professionnels en vacation, pour partie de leur temps de travail, en lycée professionnel ou technologique) ;

- loi sur la mobilité de la fonction publique permettant de recruter :

- . des fonctionnaires à temps incomplet (mi-temps),

- . des intérimaires pour effectuer des "missions" de remplacement... ;

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

(cf. p. 16).



Sorties scolaires

■ Dans le premier degré

- **Sortie régulière** : autorisée par le directeur en début d'année
- **Sortie occasionnelle** :
 - . sans nuitée : autorisée par le directeur 3 j. avant. Demande : une semaine avant ;
 - . avec nuitée : autorisée par l'IA 15 j. avant (dans le département ¹), 3 semaines (pour un autre département ² ou à l'étranger ³).
 Demande : 5 semaines ¹ ; 8 semaines ² ; 10 semaines ³ avant.
- **Sortie sur le temps scolaire** : familles informées, participation obligatoire des enfants et gratuite.
- **Sortie hors temps scolaire** : accord des familles, participation des enfants facultative.
- **Activités physiques encadrées** : par l'enseignant et un intervenant agréé. Équipement de sécurité obligatoire (certaines activités physiques sont interdites).
- **Transport** :
 - . attestation de prise en charge s'il est assuré par une collectivité,
 - . très réglementé s'il est assuré par une entreprise de transport.

■ Dans le second degré

- **Sorties et voyages collectifs** :
 - . objectifs et critères pédagogiques exigés,
 - . CA consulté, autorisation du chef d'établissement (autorisation pour les élèves mineurs)
- **Entre établissements scolaires français et étrangers** :
 - . autorisation du recteur, du CA, des familles,
 - . assurances pour tous les participants.

* CLIS : classe d'intégration scolaire
 * CMP : centre médico-psychologique
 * CMPP : centre médico psycho-pédagogique
 * SESSAD : service d'éducation spécialisée et de soins à domicile
 * CAMSP : centre d'action médico-sociale précoce
 * UPI : unité pédagogique d'intégration
 * SEGPA : section d'enseignement général et professionnel adapté
 * EREA : établissement régional d'enseignement adapté
 * RASED : Réseaux d'Aides Spécialisées aux Elèves en Difficulté.

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

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

⁴ BO du 12.06. 2008

Soutien
et accompagnement éducatif

A la hâte, contre l'avis des personnels et des spécialistes, le ministère poursuit la mise en place du soutien individualisé et de l'accompagnement éducatif, à grand renfort d'heures sup. et de communication médiatique...

■ A l'école

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

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

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

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

- **L'accompagnement éducatif**¹, réservé, faute de financement aux écoles en ZEP, se déroule 4 jours par semaine, après la classe, encadré par des enseignants volontaires, Aed, intervenants extérieurs, retraités..., dans trois domaines : "aide au travail scolaire, pratique sportive, artistique ou culturelle". Aucune consigne n'est donnée concernant la cohérence entre ce dispositif et ceux des collectivités territoriales (CEL ³, Réussite Educative...).

➔ Au collège

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

■ Au lycée ⁴

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

- **"stages d'été"** pour préparer la terminale (révisions, aide méthodologique) et l'enseignement supérieur (consolidation des savoirs) ;
- **appui individualisé** pendant l'année et les petites vacances pour "prévenir les redoublements, limiter les abandons de cursus, notamment en LP, et préparer la poursuite d'études supérieures", le but étant la "préparation systématique aux examens".

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

➔ **Ce soutien scolaire public et gratuit répond sans doute à une demande attestée par l'inflation des cours privés et payants.**

Va-t-il réduire les inégalités sociales à l'école ?

Souvent, ce ne sont pas les écoliers et les collégiens qui en ont le plus besoin qui en bénéficient. Surtout, il ne remplace pas l'effort à faire par l'Éducation nationale de réduire la taille des classes (comme le préconise T. Picketty), de permettre le travail en groupe.

Quelle cohérence pédagogique offre-il quand il n'est pas assuré par l'enseignant de l'élève concerné ?

➔ **Pour la CGT, ce dispositif est une dérive. Il confirme une autre conception de l'éducation, celle du cours stricto sensu sur le temps scolaire ordinaire, de l'aide portée à l'élève externalisée, des besoins pédagogiques et de la difficulté du travail quotidien ignorés..., quand dans le même temps, le ministre continue de supprimer des milliers de postes !**

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

Handicap, difficulté scolaire

■ Le handicap

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

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

A l'école élémentaire, l'enfant handicapé peut être scolarisé en classe spécialisée, la CLIS*, au collège, dans une UPI*. Il peut aussi bénéficier d'un projet d'accueil individualisé (maladie invalidante ou chronique) ou d'un projet d'intégration individualisé (handicap).

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

Celui-ci peut aussi bénéficier d'un Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) qui intervient pendant le temps scolaire et les activités périscolaires. Il a "une fonction d'accompagnement" généraliste mais n'a pas vocation à se substituer à d'autres professionnels spécialisés (Circ. n° 2004-117 du 15. 07. 04).

Les AVS peuvent suivre un élève particulier (AVS individuels), en classe ordinaire, CLIS ou UPI.

Ils sont recrutés sur des contrats précaires, type Aed ou EVS (voir p. 11) à temps partiel (21 h hebdomadaires) pour environ 600 euros par mois !

Ce dispositif est loin d'être satisfaisant. Les chiffres attestent toujours du faible niveau de qualification et de revenu des personnes handicapées, deux fois plus nombreuses au chômage. Comment l'État peut-il s'en satisfaire ?

■ Les RASED

Les deux heures dégagées de l'emploi du temps des enseignants du primaire sont dédiées à l'aide personnalisée. Celle-ci renforce la différenciation pédagogique qui individualise l'enfant dans sa difficulté au lieu de lui apporter une aide spécifique au sein du groupe.

Le bénéfice budgétaire est évident.

Sur les 11 000 postes spécialisés, 3 000 suppressions sont prévues au budget : 1 500 postes supprimés et 1 500 maîtres spécialisés sédentarisés.

Le temps de coordination et de synthèse est maintenu mais la référence au travail de prévention disparaît. Les 2 heures hebdomadaires de soutien sont d'une nature différente de celle des RASED et ne peut en aucun cas la remplacer.

Les 200 000 enfants, tous les ans en attente d'aides spécialisées, sont réduits à ce soutien hors temps de classe et aux cours pendant les vacances.

Il faut au contraire développer une formation renouée pour des enseignants spécialisés plus nombreux : créer des postes réellement en réseaux pour traiter efficacement toutes les formes de difficulté scolaire et combattre l'échec.

Les équipes RASED n'ont plus les moyens de leurs missions. Leurs interventions spécialisées sur la grande difficulté scolaire vont sans doute disparaître, ne laissant que quelques moyens dispersés pour la prise en charge du handicap.

L'année a été marquée par la volonté de milliers d'enseignants de ne pas appliquer des directives inacceptables. Le soutien a suscité de nombreux refus "d'obéissance". Les enseignants ont participé activement aux mobilisations et obtenus la transformation de 1 500 retraits des réseaux en postes sédentarisés.

Poursuivons les actions !

La CGT Educ'action met tout en œuvre, avec les associations professionnelles, pour porter les valeurs communes du service public d'éducation.

■ Les SEGPA et EREA *

La nouvelle circulaire (BO du 30.04.2009) a pour but d'adapter les enseignements généraux au socle commun, de s'approcher du dispositif Découverte Professionnelle 6 heures (DP6), d'appliquer aux ateliers la législation sur les machines dangereuses.

De nombreux élèves handicapés sont affectés en SEGPA avec les élèves en grande difficulté dont une partie doit intégrer les sections DP6. Programmes d'enseignement (sauf la VSP se référant au CAP) et livret de compétences seront identiques pour tous les élèves du collège. Le parcours sera validé par un CFG remanié.

L'acquisition de savoir-faire professionnels n'est plus 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, moyens spécifiques (alors que les effectifs peuvent aller jusqu'à 20 élèves !).

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 des transformations mais aucune obligation d'équipement n'est définie !

La mise en réseau, toujours recommandée, reste très néfaste pour les élèves (rupture du suivi, absentéisme...) et les personnels. De nombreux postes de PLP sont supprimés, leur enseignement est qualifié de "complémentaire", leur reconversion est en suspens.

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

* voir page 16



Nouvelles politiques éducatives...

Un vent de réformes néolibérales souffle sur l'école. L'effort de démocratisation, dû notamment à la mise en place de l'école unique qui a fait baisser "l'hérédité sociale" à partir des années 80, est remis en cause dans nombre de pays de l'OCDE et ses partenaires. Le libéralisme idéologique s'infiltré dans les politiques éducatives. L'élitisme est réhabilité.

■ Rupture...

Un nouveau modèle de système éducatif se dessine. Il attaque frontalement l'organisation de l'école et remet en cause "l'Etat enseignant" taxé, dans de nombreux pays, d'inefficace et en marge des évolutions sociétales.

A droite, les "libéraux" ont pour dogmes la libre concurrence, le culte de la performance et la sélection précoce, les "néo-conservateurs", la thèse du déclin de l'école et le salut dans la restauration de l'école élitiste du passé.

A gauche, on déplore l'échec de la démocratisation de l'école, celle-ci reproduisant les inégalités sociales. L'école unique standardisée est souvent dénoncée comme un outil de démocratisation illusoire.

■ Marchandisation...

Dès les années 1980, un groupe d'industriels européens (ERT) * étudie les possibilités de pénétrer l'école. L'OMC * lorgne aussi sur l'éducation, visant à en faire un "service", et non plus un "service public".

En 2001, l'OCDE * via son "centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement" formule six scénarii possibles de systèmes éducatifs, allant du maintien de systèmes institutionnels s'opposant à tout changement radical, à des systèmes de rescolarisation autonomes ou à financement privé, jusqu'à des réseaux de dé-scolarisation non formels dans lesquels les fonctions sociales de l'école disparaissent.

Petit florilège : "Le développement technique et industriel des entreprises européennes exige clairement une rénovation accélérée des systèmes d'enseignement et de leurs programmes...". "L'éducation doit être conçue comme un service rendu au monde économique" (ERT, 1989). "L'individu doit pouvoir faire valider des compétences indépendamment du fait qu'il passe ou non une formation diplômante" (Commission de Bruxelles, livre blanc sur l'éducation et la formation, 1995). "Le temps de l'éducation hors école est venu, la libération du processus éducatif rendue ainsi possible aboutira à un contrôle par des offereurs d'éducation

plus performants que les structures actuelles" (OCDE, 1998).

L'UE * lance en 2000 la "stratégie de Lisbonne" pour faire de l'Europe "l'économie de la connaissance la plus compétitive d'ici 2010".

■ Choix...

Répartition des pouvoirs, gestion de l'hétérogénéité, choix de l'école...-le nerf de la guerre !- ont imposé des choix politiques emblématiques des réformes depuis 20 ans, mais qui s'appliquent aujourd'hui selon des modalités complexes et à des degrés divers suivant les pays.

→ **La décentralisation**, pilier du nouveau management, touche l'ensemble des pays. Efficace quand elle donne aux collectivités territoriales les compétences d'investissement et d'accompagnement matériel des écoles (France, Corée, Japon...), elle ne l'est pas quand elle délègue au local, dans une autonomie totale, compétences scolaires, recrutement et gestion des personnels, augmentant alors les inégalités territoriales, scolaires et sociales. Un cadrage national -certification, formation, programmes, évaluation...- produit donc de meilleurs résultats, le rôle de l'Etat restant crucial pour impulser la politique éducative, en donner une vision globale et des objectifs clairs.

L'autonomie pédagogique donnant, dans un cadre bien défini, plus d'initiatives aux acteurs de terrain (établissements, enseignants) peut conduire à un taux réduit d'élèves en difficulté mais aussi engendrer des inégalités.

→ **Le libre choix de l'école**, beaucoup pratiqué, institue un quasi marché scolaire. Il conduit à des inégalités sociales renforcées sans efficacité accrue, mettant en défaut les théories néolibérales quant à l'émulation entre établissements et la stimulation des équipes qu'il est sensé produire. Une régulation des demandes en fonction d'impératifs sociaux (mixité sociale et d'origine) doit être pratiquée par les administrations ou les collectivités.

→ **L'école unique**, soit un tronc commun scolaire allongé, est plus équitable et plus

efficace pour les résultats globaux des élèves. Il existe un quasi-consensus de la recherche sur le sujet. Sélection précoce, redoublement, remédiation, école ou classe de niveau, filières de relégation... sont toujours associés aux résultats scolaires les plus faibles et aux inégalités sociales les plus importantes. **La France remet pourtant en cause son collège unique et rétablit des voies précoces d'orientation quand Allemagne et Belgique penchent pour l'école unique !**

S'y ajoute aujourd'hui l'évaluation standardisée des élèves...

■ Modèles scolaires...

En fait, la relation est essentielle entre modèles scolaires et modèles de gestion de l'hétérogénéité des élèves.

Dans ce cadre, **deux modèles principaux s'opposent.**

→ **Le modèle de la séparation** (Allemagne, Autriche, Hongrie, certains cantons suisse) comporte un **tronc commun court** avec des classes de niveau visant l'orientation précoce (fin du primaire, début du secondaire) selon les résultats des élèves, vers des filières rigides prenant la forme d'écoles de niveau. **L'hétérogénéité est combattue.** L'insertion professionnelle prévaut sur l'égalité scolaire et sociale. Le niveau général est peu élevé (peu d'"élites", beaucoup d'élèves en difficulté) mais les sorties sans qualification sont faibles.

→ **Le modèle de l'intégration** comporte un **tronc commun long** (première sélection à la fin du premier cycle du secondaire) visant à amener, ensemble, tous les élèves vers un objectif pédagogique commun, dans le cadre d'un parcours scolaire unifié et égalitaire. **Mais l'hétérogénéité est gérée différemment d'où trois modèles d'intégration :**

- **L'intégration uniforme** (France, Espagne, Portugal) garantie l'égalité des parcours mais pas des acquis. Le flux d'élèves est régulé par le redoublement (et le soutien externalisé en France !) et les classes de niveaux (officieuses) au collège. **L'hétérogénéité est gérée par l'échec.** La confiance dans l'éducabilité de tous est faible. L'enseignement est

quels choix, pour quelle société ?

centré sur le groupe, les savoirs sont plutôt académiques et l'élitisme prévaut. Les résultats globaux sont souvent plus faibles que ceux du modèle de la séparation sans qu'il y ait plus d'égalité. Les sorties sans qualification sont assez fortes ;

• **L'intégration à la carte** (USA, Canada, Royaume-Uni, Nouvelle Zélande) promet un enseignement relativement commun jusqu'à 16 ans, centré sur l'élève. L'éducabilité de tous est reconnue. **L'hétérogénéité est gérée par une organisation spécifique** : en primaire des groupes de niveau au sein des classes, dans le secondaire une offre différenciée mais souple de cours en fonction du niveau général ou disciplinaire de chaque élève. Un enseignement individualisé s'adresse le plus souvent aux meilleurs. L'échec scolaire et les sorties sans qualification sont limités mais les écarts de réussite sont très forts ("élite scolaire" importante) parallèlement aux inégalités de la société,

• **L'intégration individualisée** (Finlande, Danemark, Islande, Suède, Corée, Japon) va jusqu'au bout du concept d'école unique : faire maîtriser par tous les élèves un programme unique, à un rythme quasi-semblable, par un enseignement individualisé pour tous, dans l'école publique (*pays nordiques*) ou par du soutien privé (*pays asiatiques*), et des travaux en petit groupes. **L'hétérogénéité est gérée par un enseignement au plus près de chacun**. Les savoirs académiques, socialement discriminants, sont limités. Ce modèle présente une forte croyance dans l'égalité des capacités et de l'éducabilité, l'obligation de résultats pour tous, le souci de cohésion sociale. Il est le seul à être à la fois performant et égalisateur.

■ **Modèle d'école..., modèle de société...**

Ces choix éminemment politiques, notamment la question cruciale de l'hétérogénéité, façonnent l'environnement éducatif, conditionnent la composition des écoles et le climat des classes, affectent les conditions de travail des personnels... et surtout les parcours scolaires et les destins des élèves.

Aucun de ces modèles n'est neutre. Chacun est le fruit d'un positionnement idéologique en matière d'équité sociale, conformément à un choix de société.

En France, le séisme néolibéral confirmé !

Restée un temps à l'écart, la France a pris en 2002 le grand virage libéral, accentué en 2005 par la loi Fillon et G. de Robien puis en 2007 par l'arrivée de N. Sarkozy et X. Darcos.

Des choix idéologiques et politiques ont été faits...

Le processus de démocratisation globale est rejeté, celle-ci doit être ségrégative pour renouveler les élites, la formation des maîtres est donc quasi inutile (une formation disciplinaire suffit aux élèves les plus adaptés), la mission première de l'école est de répondre à l'évolution des besoins économiques en matière de qualifications et de main d'œuvre, le marché du travail n'est pas extensible (la crise actuelle le prouve !), l'accès de tous à l'enseignement secondaire n'est plus nécessaire et coûte cher, les aptitudes scolaires sont naturellement inégales, la massification conduit à une perte de performance, le tri précoce et l'élitisme sont justifiés pour optimiser l'utilité sociale future de chacun, l'existence des hiérarchies sociales est légitimée...

... suivis d'une avalanche de réformes...

Refonte des contenus, réduction de la formation, offensive contre la culture commune, négation de la pédagogie et des sciences de l'éducation, logique de compétences contre les savoirs, intelligence globale et esprit critique ignorés, rejet de la mixité sociale et choix de l'école, individualisation des parcours de formation et des diplômes, modularisation des savoirs, culpabilisation de l'échec... De la maternelle à l'université, elles vont toutes dans le même sens : celui de la compétition, avec un même objectif : celui de la sélection à tous les niveaux de la formation ...

"Le modèle scolaire français se marque par la recherche constante d'une élite. Il isole, sélectionne, élimine, à tout niveau. Le prix à payer est double. D'abord, on se retrouve avec une élite, certes très bien formée, mais dont la masse, trop réduite, ne correspond pas aux besoins de l'économie. Surtout, ce système est un gros producteur de laissés-pour-compte, de "mauvais élèves". C'est terrible mais le nombre de gens à la traîne est en augmentation. Il représente entre 15 et 25 % d'une classe d'âge. Certains pays effectuent un autre choix. [...] Le phénomène de l'élitisme républicain qui a sustenté notre système éducatif depuis le XIX^e siècle, et en a fait sans doute le meilleur du monde, doit être remis en cause aujourd'hui. [...] Il s'agit de prendre en compte les pays où l'enseignement est équitable et efficace. [...] La démocratisation est payante, et il n'y a pas de déterminisme social. Plus le système est égalitaire, plus il est efficace [...]"

Christian Baudelot, Sociologue.
publie, avec Roger Establet,
L'Élitisme républicain (Seuil)

... de la manipulation de l'opinion via l'intox médiatique...

L'école pour tous est "ingérable" et tire tout le monde vers le bas, celle d'hier était mieux... Et pour brouiller un peu plus la réflexion, l'état "affiche" la réussite de tous avec du soutien et des stages gratuits pendant les vacances !

Ainsi, le grand bon en arrière -de 30 ans !- est en train de se produire. La destruction de l'école démocratique dans sa dimension de service public, est en marche. Cette politique extrême, et d'une grande violence, guidée par la domination des milieux conservateurs, va bien au-delà de la volonté de faire des économies budgétaires. Et ses effets pervers seront dévastateurs : inégalités, échec, exclusion accrus, provoquant résignation ou violence...

Que dire... sinon résister ?

ERT - European Round Table
OCDE - Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OMC - Organisation Mondiale du Commerce
UE - Union Européenne
PISA - Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves

Sources :
N. Mons, Les nouvelles politiques éducatives
E. Maurin, La nouvelle question scolaire
A. Robert, N. Hirtt, B. Hugonier...

Nicole Hennache

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

■ Dans le premier degré

Décret 89-122 du 24.02.1989

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

Les journées non remplacées se comptent par dizaines de milliers.

C'est la conséquence du manque de recrutement d'enseignants et du détournement de missions des titulaires remplaçants (ZIL, Brigade) affectés sur des postes à l'année.

En cas d'absence, il faut refuser collectivement dans l'école la répartition des enfants dans les autres classes (voir les modalités de la procédure sur notre site) et médiatiser cette action auprès des parents d'élèves, de la municipalité et plus généralement de la presse.

C'est par ce mode de pression que nous obtiendrons les moyens nécessaires pour assurer la continuité du service public d'éducation et contribuer, pour tous les enfants, à un droit identique à l'Éducation

■ Dans le second degré

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

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

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

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

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

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

■ TZR : des droits à conquérir

Décret 99-823 du 17.09.1999

Note de service 99-152 du 07.10.1999

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

• Créations d'emplois budgétaires, en fonction des besoins, réservés au remplacement ; réduction de la taille des zones.

• Recours à des personnels titulaires volontaires, formés à cette mission spécifique 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 pour permettre la concertation avec les collègues à remplacer, la connaissance des niveaux d'enseignement 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.

Les contractuels, souvent affectés à des remplacements, n'ont pas les mêmes droits que les TZR : pas de résidence administrative fixe, donc pas d'indemnité de déplacement !

Projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels Danger !

Cette loi prévoit :

• une réorientation professionnelle si l'emploi est susceptible d'être supprimé,

• une mise en disponibilité d'office ou une admission à la retraite lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois emplois publics correspondant à son grade,

• une nomination dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant d'administrations différentes.

Le décret De Robien n'a pu le faire, cette loi peut le réaliser.

Son application aggravera les conditions de travail de tous les collègues qui ne peuvent assurer un service complet dans leur discipline de recrutement.

Sont particulièrement menacés les collègues victimes de mesure de carte scolaire et les TZR.

Cette loi est une attaque frontale contre le statut, la Fonction publique, les agents et les citoyens. Elle est parfaitement cohérente avec la RGPP, les suppressions massives d'emplois, la compression des salaires...

Budget 2010 : une hypothèque sur l'avenir !

Le chef de l'État insiste dans tous ses discours sur la nécessité, dans ces temps de crise, d'investir pour préparer l'avenir. À plusieurs reprises il n'a pas manqué de mettre en avant, parmi les domaines prioritaires, celui de l'éducation et de la formation des jeunes.

Dans le même temps, les grandes lignes du budget 2010 ont été rendues publiques.

On y apprend notamment la suppression de 16 000 postes dans l'Éducation nationale en 2010.

Après les 13 500 suppressions en 2009 et les 11 200 en 2008, c'est presque 40 000 emplois d'enseignants qui ont été supprimés depuis trois ans.

La règle dogmatique du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite sera donc presque atteinte, le taux de non-remplacement sera de 47 %, contre 38 % en 2009.

Ces suppressions de postes concernent essentiellement les stagiaires en IUFM (14 000 postes).

Il est à noter, par ailleurs, que l'enseignement privé aurait, pour la seconde année consécutive, des suppressions d'emplois inférieures de 20 % à celles de l'enseignement public, remettant en cause l'équilibre actuel public/privé.

Comment comprendre que la formation professionnelle des enseignants soit réduite pour mieux préparer l'avenir des jeunes ?

Comment comprendre que les lieux de formation que sont les IUFM soient remis en cause au profit d'un ersatz de formation qui prendrait la forme d'un compagnonnage moderne ?

Au moment où le métier d'enseignant requiert une plus grande professionnalité pour favoriser la réussite de tous les élèves et où le chômage des jeunes atteint des records, ces mesures seront lourdes de conséquences pour les élèves leur famille et les enseignants.

Elles provoqueront un appauvrissement sans précédent de la qualité de formation de notre système éducatif, comme toujours au détriment surtout des catégories sociales les plus modestes !

Opération reclassement...

■ Reclassement

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

■ Corps d'exercice

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

■ Principes généraux

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

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

• Le reclassement s'effectue toujours selon les dispositions du statut du corps auquel accède le stagiaire et, à quelques exceptions près, du décret n° 51-1423 du 05.12.51.

Sont reclassés :

• dès la stagiarisation, les professeurs agrégés, certifiés, d'EPS et de lycée professionnel (recrutés par concours), et les CPE ;

• dès leur titularisation, les professeurs des écoles.



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

Situations prises en compte dans l'avancement :

- le service national : prise en compte de la durée effective (Art. L 63, Loi n° 71-424) ;
- l'École normale supérieure (ENS) : les deux premières années comptent pour moitié ; les deux suivantes pour trois quarts en cas de réussite à l'agrégation, la totalité pour les CAPES, CAPET ;
- les services accomplis à l'étranger en tant que professeur, assistant ou lecteur, après avis du ministère des Affaires étrangères ;
- le cycle préparatoire externe : un an ;
- l'allocation de prérecrutement IUFM (jusqu'en 1996) : quatre mois ;
- les services de surveillance (MI-SE) et d'Assistant d'Education (durée affectée des coefficients caractéristiques) (cf. ex. p. 22 et feuille de reclassement p. 23).
- les services dans l'enseignement privé (Art. 7 bis et 7 ter du décret de 1951) : deux tiers de la durée pour un établissement hors contrat ; la totalité pour les établissements sous contrat, mais leur durée est affectée des coefficients caractéristiques correspondants (cf. tableau n° 1 p. 23) ;
- 3^e concours : bonification d'un an pour six ans d'activité professionnelle, deux ans pour une durée comprise entre six et neuf ans, trois ans au-delà, ou bien reclassement traditionnel (au choix) ;
- la qualité de cadre, la pratique professionnelle ou l'enseignement de cette pratique pour le concours externe (cf. encadré p. 23).

■ Reclassement des fonctionnaires

• Dans un corps de fonctionnaires du ministère de l'Éducation nationale

Pour effectuer ce reclassement, il faut déterminer l'ancienneté théorique dans le grade d'origine (A) puis l'ancienneté retenue dans le nouveau grade (B).

. Calcul de A

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

. Calcul de B

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

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

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

Ex. : Une institutrice admise au concours externe du CAPES est nommée professeur certifiée stagiaire le 01.09.09.

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

Son reclassement est ainsi calculé :

Calcul de A :

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

. Ancienneté dans cet échelon : 1 an 6 mois.

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

Calcul de B :

. Ancienneté retenue (dans le nouveau grade)

Coefficients caractéristiques (c/d) :

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

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

Elle est reclassée au 8^e échelon dans la classe normale du corps des certifiés avec 2 ans 13 jours d'ancienneté dans cet échelon, à compter du 01.09.09.

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

. Personnels catégorie A

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

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

. 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 : ...

... Apprenez à compter !

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.

Personnels catégorie C

Prise en compte maximum de 32 ans.

Reclassement des agents non titulaires de l'Etat

Reclassement des MA

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

Ex : Un MA 2 admis au concours externe de l'agrégation est nommé professeur agrégé stagiaire le 01.09.2009.
A cette date, il était au 3^e échelon de MA depuis 11 mois.

Calcul de A :

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

Calcul de B :

Ancienneté retenue (dans le nouveau grade) :
Coefficients caractéristiques (c / d) :
c (MA 2) = 115 ; d (agrégé) = 175
B = 6 ans 11 mois x (115 / 175) = 4 ans 6 mois.

Le collègue est donc reclassé au 5^e échelon de la classe normale du corps des agrégés au 01.09.2009 sans reliquat d'ancienneté.

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

Ce qui a été obtenu pour les MA, doit l'être pour les contractuels.

Reclassement des Aed et AP

Ex : Un Aed avec 5 ans de service est reçu au concours de CPE au 01.09.2009.

Calcul de A :

Ancienneté théorique : 5 ans

Calcul de B :

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

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

Il est reclassé au 4^e échelon avec une ancienneté de 1 an 8 mois 13 jours (cf ci-contre "Extrait d'une feuille de reclassement").

Reclassement des aides éducateurs

(cf. p. 21, lauréats du 3^e concours).

Reclassement des contractuels de la Fonction publique dont l'Education nationale

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

Catégorie A :

(Tous les contractuels enseignants)

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

Catégorie B :

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

Catégories C :

0 à 10 ans : 0
+ de 10 ans : 6/16^e.

Ex : Un contractuel en Lettres-Histoire de catégorie A, ayant l'indice de rémunération 410, est admis au concours des PLP et nommé professeur stagiaire le 01.09.2009.
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) : $\frac{2 \text{ ans } 3 \text{ mois}}{8 \text{ ans } 3 \text{ mois}}$

Il devrait être reclassé au 6^e échelon (indice 467) avec une ancienneté de 3 mois à la date du 01.09.2009 (Art. 11-5, alinéa 2 du décret de 1951).

Cependant, il ne sera reclassé qu'au 4^e échelon, soit l'indice 416, indice immédiatement supérieur à celui détenu en tant que contractuel (cf tableau p.27).

L'alinéa 6 de l'Art. 11-5 stipule que l'intéressé ne peut avoir une situation plus favorable que celle qui résulterait de leur classement à un échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu dans l'ancien emploi.

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

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

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

Reclassement...

PLP et certifiés des enseignements techniques et professionnels

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

Cela concerne le candidat au :

- CAPET ou CAPLP qui a pu s'inscrire au concours parce qu'il a eu la qualité de cadre au sens de la convention collective du travail dont il relevait, et a effectué cinq années d'activité professionnelle en cette qualité (concours externe), plus trois années de service public (concours interne) ;
- CAPLP qui justifie de cinq années de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique et possède un BTS, un DUT ou un diplôme de niveau égal ou supérieur (ou qui a bénéficié d'une action de formation continue conduisant à une qualification professionnelle de niveau III au sens de la loi du 16.07.71) (concours externe) ;
- CAPLP d'une spécialité pour laquelle il n'existe pas de diplôme supérieur au niveau IV (bac), justifiant de sept années de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique dans la spécialité pour laquelle il concourt et d'un diplôme de niveau IV, ou bien de huit ans de pratique professionnelle ou d'enseignement de cette pratique dans la spécialité pour laquelle il concourt et d'un diplôme de niveau V (CAP-BEP) (concours externe).

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

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

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

...Reclassement

■ PLP justifiant de périodes 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 est parvenue aux recteurs.

Elle indique que pour les PLP "qui ont passé le concours externe au titre de l'art. 6-3° et 6-4° du décret 92-1189 du 06.11.1992 portant statut particulier des PLP", le distinguo entre "pratiques professionnelles" (du métier, dans le privé) et "activités professionnelles" (d'enseignement, dans le public) n'est désormais plus à faire.

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

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

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

■ France Télécom

La Commission de classement des fonctionnaires de France Télécom détermine, sur proposition de l'administration d'accueil, le corps, le grade et l'échelon dans lesquels le fonctionnaire de France Télécom, volontaire pour l'intégration dans la fonction publique. La commission se prononce au vu, notamment, de l'emploi qui sera tenu dans l'administration d'accueil, du niveau de qualification de l'intéressé, de la nature des fonctions qu'il a préalablement exercées et de la durée des services publics accomplis. Aucune disposition législative n'impose à la commission de prononcer le reclassement dans le corps d'accueil en détachement à un échelon doté d'un indice au moins égal à celui qu'elle détenait dans son corps d'origine à France Télécom.

CE, n° 292100 du 24-01-07.

Reclassement : au tableau !

Tableau n° 1 - Grades et coefficients caractéristiques

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

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

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

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

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

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

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

Pour le reclassement, la jurisprudence fait en sorte qu'il faudra maintenant appliquer la règle des 2/3 pour l'ensemble des activités, en l'occurrence

$6 \times 2/3 = 4$ ans dans notre exemple.

Le collègue sera donc reclassé au 4^e échelon (indice majoré **416**) des PLP avec un reliquat d'ancienneté de 2 ans. Il sera promu au 5^e échelon (indice majoré **439**), 6 mois plus tard.

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



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

La notation et l'avancement des

■ La notation

→ Le premier degré

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

→ Le second degré

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

• La note pédagogique (sur 60)

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

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

Signer sa note ou son rapport ne signifie pas l'approuver. Il est possible de contester le rapport sur quelques points (courrier à l'inspecteur). En cas de baisse de note ou rapport négatif, il faut saisir la CAPD ou la CAPA de son corps pour justification ou réévaluation éventuelles. Une nouvelle inspection peut avoir lieu.
Note de service 83-512 du 13.11.1983.

• La note administrative (sur 40)

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

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

Loi 84-16 du 11.01.1984, art. 55.

• La note globale (sur 100)

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

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

(cf. II, ci-contre).

■ L'avancement

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

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

• Grand choix, choix ou ancienneté

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

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

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

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

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

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



Dès le 7^e échelon (au 31.12) :

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

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

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

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

• les PEGC ont une classe exceptionnelle.

■ L'avancement par listes d'aptitude

• Accès au corps des certifiés

. Conditions requises :

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

Décret 72-581 du 04.07.1972

• Accès au corps des agrégés

. Conditions requises :

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

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

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

. Critères retenus

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

Décret 72-580 du 04.07.1972

• Accès au corps des PLP

Toujours pas de liste d'aptitude !

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

Arrêté du 04.03.2009

. Barème :

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

Note de service 2005-023 du 03.02.2005

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

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

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

personnels des 1^{er} et 2nd degrés

L'Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA)

Créé en 1991 pour les fonctionnaires de Police, de l'Education, de la Ville, de la Fonction publique et du Budget affectés dans des quartiers urbains sensibles, l'ASA est réactivé en 1995 pour les ZEP.

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

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

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

L'ASA, attribué au-delà d'un demi-service, est cumulable avec l'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 services est, pour ces "zones violence", retardée de 5 ans pour les fonctionnaires de police et personnels d'éducation, évidemment les plus nombreux ! (décret du 16.01.2001) :

- constitution des droits : janvier 2000/janvier 2003,

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

Nous nous félicitons de cette extension de l'ASA.

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

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

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

II - Notation administrative (CPE, COP)

Echelon	Note mini		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^{er}/2nd degrés

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

V - Hors classe 1^{er} et 2nd degrés

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

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

Hors classe au mérite !

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

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

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

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

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

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

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

L'académie d'exercice prend une place déterminante et

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

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

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

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

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

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

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

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

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

chiffres sont en constante diminution !

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Contingents 2009 d'accès à la hors classe

Corps	Promouvables 2009	Ration promus/promouvables 2009	Promus 2009 national	Promouvables 2008	Ration promus/promouvables 2008	Promus 2008 national
Agrégés	35 163	7,00 %	2 461	35 830	6,2 %	2 221
Certifiés	127 484	7,00 %	8 924	130 268	6,1 %	8 077
PEPS	15 015	7,00 %	1 052	14 938	6,2%	911
CPE	7 578	5,00 %	379	7 415	3,88 %	288
PLP	37 418	7,00 %	2 620	38 318	6,1%	2 338
PEGC	38	100 %	38	52	100 %	52
CE EPS	24	100 %	24	31	100 %	31

Problème de calcul : quel traitement ?

Votre traitement brut (TB) 2009 mensuel est obtenu en multipliant la valeur annuelle du point indiciaire par votre indice majoré (IM) puis en divisant ce résultat par 12.

Au 1^{er} juillet 2009, la valeur annuelle du point indiciaire est de 55,1217 €.

Au 1^{er} janvier 2009, le plafond de la Sécurité Sociale est de 2 859 €.

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

Echelons	PEGC CEd	Certifié P. Ecole PLP CPE PEPS COP *	Adj. Ens.	Instit.	Bi- admiss. *	Agrégé	Hors classe			Classe ex.		Prof. Chaires sup.	CE.EPS Chargé ens.
							Certifié P. Ecole PLP CPE PEPS D.CIO	PEGC CE.EPS	Agrégé	PEGC CE.EPS			
1	321	349	321	341	366	379	495	457	658	612	658	297	
2	339	376	339	357	400	436	560	481	696	664	696	339	
3	359	395	360	361	421	478	601	510	734	695	734	359	
4	376	416	376	373	442	518	642	539	783	741	776	376	
5	394	439	394	383	469	554	695	612	821	783	821	394	
6	415	467	415	390	500	593	741	658	(a)		(a)	415	
7	434	495	434	399	527	635	783					434	
8	458	531	458	420	567	684						458	
9	482	567	482	441	612	734						482	
10	511	612	511	469	658	783						511	
11	540	658	540	515	688	821						540	

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

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

■ Intérêt légal

année 2007 : 2,95 % ; année 2008 : 3,99 % ; année 2009 : 3,79 %.

■ Cotisation(s) retraite / pension civile

• Titulaires et stagiaires :

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

. la retenue obligatoire pour le régime 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.

■ Supplément familial de traitement (SFT)

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

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

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

■ Contribution exceptionnelle de solidarité, instaurée le 01.11.82 :

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

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

Traitement brut (TB)

PLUS :

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

MOINS :

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

■ Chaque mois, tout salarié doit :

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

Pouvoir d'achat des fonctionnaires en chute libre. Baisse de 7,51 % depuis 2000, 20 % de perte de pouvoir d'achat entre 1981 et 2004.

- **Augmentations de salaires :**
+ 0,5 % au 01.07.2009
- **Augmentation prévue :**
+ 0,3 % au 01.10.2009.

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

SMIC au 1^{er} juillet 2009 :

+ 1,3 %

1 337,70 € mensuel brut
(8,82 € brut/heure).

• COP (stage) :

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

. 3 derniers trimestres : IM 376.

• MI-SE, assistants d'éducation :

. IM unique : 292 (minimum FP).

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

• Ecoles normales supérieures :

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

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

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

Revendiquer un salaire digne !

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

De 1981 à 2004, les professeurs ont perdu 20 % de leur pouvoir d'achat, 7,51 % depuis 2000. Les hiérarchies salariales se sont tassées : le rapport entre salaire de début et de fin de carrière pour un PE, certifié ou PLP est tombé dans la même période de 2,5 à 1,8.

Un professeur au 1^{er} échelon a, aujourd'hui, un salaire net (1 338,10 €) équivalent à 1,27 fois le SMIC net (1 051,63 €). Ce n'est pas le dispositif GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) instauré par MM. E. Woerth et A. Santini qui va changer fondamentalement les choses. Ce dispositif, est, comme le précisent nos camarades de la CGT-INSEE, une véritable "arnaque". Il aboutit à ne rattraper qu'une petite partie de la perte réelle de pouvoir d'achat !

La CGT revendique l'intégration de toutes les primes et indemnités dans le traitement brut. Dans ce cas, il y aurait prise en compte dans le calcul de la pension de retraite.

En nous mobilisant pour notre salaire, nous luttons pour la reconnaissance de notre qualification, le respect de nos conditions de travail, l'attractivité de notre profession, pour l'emploi et contre la précarité dans la Fonction publique.

C'est un combat pour défendre nos valeurs et nos choix de société.

Demandez à chaque rentrée
notre brochure
"Spécial rémunérations".

■ Indemnités et primes liées au métier

→ Ces indemnités sont versées au prorata du service effectué pour les enseignants du second degré et CPE.

• Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

Décret 93-55 du 15.01.93, circulaire 93-127 du 23.02.93

Créée pour prendre en compte le suivi individuel et l'évaluation des élèves (notations, conseils de classe...), l'ISOE est constituée d'une part fixe et d'une part variable attribuée au professeur principal.

Depuis le 01.01.2005, le versement est mensuel.

• Indemnité forfaitaire des CPE

Décret 91-468 du 14.05.91

• Indemnité de sujétions particulières des documentalistes et COP

Décret 91-466 du 14.05.91

• Indemnité de sujétions spéciales ZEP

1 143,36 € annuels en 2009.

→ **Prime d'entrée dans le métier** (première titularisation dans un corps de fonctionnaire) : 1 500 € (versés en une fois).

■ Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Décret 91-1229 du 06.12.91 modifié

"La NBI est strictement attachée à l'exercice effectif des fonctions et cesse d'être versée lorsque ces fonctions ne sont plus exercées...".

- Ex. : chefs de travaux, coordonnateur CFA,
- directeur CIO, d'école...

"La NBI est prise en compte pour le calcul de la pension de retraite".

■ Heures supplémentaires

Décrets 50-1253 du 6.10.50 et 98-681 du 30.07.98

Elles doivent être une exception, non un mode de gestion bénéfique pour l'administration.

Elles ne peuvent se substituer à l'augmentation de notre salaire de base.

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

Actuellement, à partir du 5^e échelon, toute heure supplémentaire effective est moins payée qu'une heure normale ! (cf. p. 9)

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

→ **Prime spéciale pour les enseignants du second degré** : 500 € annuels pour 3 HSA.

Décret 2008-927 du 12.10.08

■ Droit au salaire et retard de paiement

Circulaire n° 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, il faut adresser au recteur ou à l'inspecteur d'académie (2nd ou 1^{er} degré) une lettre sous "pli recommandé avec accusé de réception".

En cas de doute sur le montant des indemnités dues, pour percevoir une avance, pour contester une décision ou un retard de paiement... faites appel à nos militants CGT Educ'action ! (cf coordonnées en dernière page).

Calendrier scolaire

31 Août... 1er Septembre



2008/2009	Zone A	Zone B	Zone C
Enseignants	mardi 1 ^{er} septembre 2009		
Élèves	mercredi 2 septembre 2009 Pour les élèves qui n'ont pas cours le mercredi, la rentrée a lieu le jeudi 3 sept.		
Toussaint	samedi 24 octobre 2009 jeudi 5 novembre 2009		
Noël	samedi 19 décembre 2009 lundi 4 janvier 2010		
Hiver	samedi 13 février 2010 lundi 1 ^{er} mars 2010	samedi 6 février 2010 lundi 22 février 2010	samedi 20 février 2010 lundi 8 mars 2010
Printemps	samedi 10 avril 2010 lundi 26 avril 2010	samedi 3 avril 2010 lundi 19 avril 2010	samedi 17 avril 2010 lundi 3 mai 2010
Vacances d'été *	vendredi 2 juillet 2010		

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

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

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

* Les enseignants participant aux opérations d'examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.



Catherine Perret
Certifiée
Histoire-Géo.
(Nièvre)
Co-secrétaire g^{ale}

■ **Quelle cassure introduit la loi Fillon de 2003 avec notre système de retraite mis en place en 1945 ?**

Catherine : Elle entraîne :

- la casse du système de solidarité entre les générations fondé sur un système par répartition (cf glossaire),
- le passage d'un système à prestations définies (37,5 ans = 75 %) à un système à cotisations définies où l'équilibre financier est réalisé grâce à la baisse des prestations,
- la baisse considérable du niveau des pensions tout en allongeant, à terme, la durée de cotisation nécessaire de 37,5 à 42 annuités (cf glossaire).

Cela aboutit à une individualisation de la prise en charge de la protection sociale : la vieillesse est considérée désormais comme un risque "coûteux" qui doit être assumé par chaque individu et non par l'ensemble de la Nation solidaire.

C'est la même idéologie qui guide la création d'une caisse autonome de la dépendance et du handicap dont le financement repose, pour le gouvernement, sur la suppression d'un jour de congé pour les salariés (lundi de Pentecôte).

- la financiarisation des retraites :
 - . encouragement au recours à un système de capitalisation (assurance vie, banque, mutuelle...) pour compenser les pertes en matière de pension (entre 30 % et 40 % de baisse vers 2020-2025),
 - . imposition d'un régime additionnel aux fonctionnaires pour soi-disant prendre en compte les primes non comptabilisées dans le calcul de la retraite (voir le montant dans le tableau p. 31).

■ **Quelles sont les conséquences de la loi Fillon sur les pensions, en particulier, des jeunes collègues stagiaires en IUFM ?**

Catherine : Suite à l'allongement de la durée de cotisations, vous êtes dans l'impossibilité quasi mathématique d'obtenir une pension à taux plein (cf glossaire), 75 % du traitement à l'âge de l'ouverture des droits : 60 ans.

C'est cotiser 42 ans en 2020, un taux de rendement annuel qui baisse de 2 à 1,875 % (taux pouvant être revu à la baisse en 2012). Cela entraîne comme conséquence le recul de l'âge de la liquidation (cf glossaire)

jusqu'à 65 ans. C'est, en fait, une remise en cause déguisée du droit à la retraite à 60 ans.

■ **Que penses-tu de la validation des années d'études ?**

Catherine : Cela vaut :

- seulement pour les études post-bac,
- sous réserve de ne pas avoir été salarié pendant ses années d'études à valider,
- pour douze trimestres maximum.

Et surtout, cela à un coût exorbitant :

Indice	Age	R1	R2	R3
348	23	642,57	1358,57	2019,49
348	26	734,36	1542,16	2294,88
378	24	737,84	1531,51	2293,29
378	27	837,55	1754,87	2592,42
415	25	831,96	1773,39	2627,24
415	28	963,32	2014,22	2977,54
517	26	1090,99	2291,08	3409,34
517	29	1227,36	2591,10	3845,74
494	32	1329,13	2788,56	4117,69
494	37	1563,68	3309,79	4899,53
634	33	1772,70	3712,63	5485,33
634	38	2073,72	4381,58	6488,75
657	45	2634,20	5511,03	8145,23
657	56	3258,09	6862,79	10155,54
820	45	3287,74	6878,30	10166,04
820	56	4066,41	8565,43	12675,10

Rachat n° 1 (R1) : ce rachat de 1 trimestre vous permet d'augmenter votre taux de pension.

Rachat n° 2 (R2) : ce rachat de 1 trimestre vous sert à augmenter votre durée d'assurance (nb d'annuités travaillées), ce qui permet d'éviter ou de réduire la décote.

Rachat n° 3 (R3) : ce rachat cumule les finalités des deux précédents et est donc beaucoup plus onéreux.

■ **Quels nouveaux dangers en matière d'âge de départ à la retraite ?**

Plusieurs parlementaires UMP, dont le "sinistre" Lefebvre, proposent que le gouvernement légifère pour reculer l'âge légal de la retraite sur le modèle de ce qu'a fait l'Allemagne : c'est-à-dire passer de 65 à 67 ans.

Il faut rappeler que l'avancée de 1981 acte le droit de partir à 60 ans mais n'a pas modifié l'âge légal (65 ans). Le COR s'appuie sur le contexte de crise économique pour aller également dans ce sens. Cela aurait des conséquences très graves, repoussant de 2 ans également l'annulation de la décote.

La CGT a dénoncé toute tentative de passage en force sur cette question.

■ **Et la diminution de la pension ?**

Catherine : Prenons un exemple :

- Jusqu'en 2003, un professeur des écoles (PE) partant à la retraite, ayant une durée de service (cf glossaire) de 37,5 annuités, avait droit à une pension de $37,5 \times 2 = 75\%$ du dernier traitement à l'indice détenu depuis au moins six mois (658 pour la classe normale, 783 pour la hors classe).
- En 2008, un PE devra avoir cotisé 40 ans pour une pension à hauteur de 70,3 % ($40 \times 1,875$), soit 2,5 ans de plus travaillés et cotisés pour toucher 4,5 % de moins !

A ces pertes, s'ajoute une décote (cf glossaire) pour ceux et surtout pour celles à qui il manquera des trimestres pour remplir les conditions de durée d'assurance. Cela peut aller jusqu'à un retrait de 1,25 % par trimestre jusqu'à 20 trimestres (en cas de départ avant 65 ans).

■ **Pourquoi les femmes sont-elles pénalisées par cette loi ?**

Catherine : Les femmes sont plus durement touchées par ces mesures rétrogrades, car elles connaissent souvent des interruptions de carrière liées à leur vie de famille. Elles subissent une évolution de carrière plus lente.

Or la nouvelle loi supprime les bonifications (cf glossaire) pour tous les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004. Chaque enfant donne droit, désormais, à une majoration de la durée d'assurance de 6 mois (cf glossaire) comptant uniquement pour atténuer les effets de la décote, alors qu'avant, la bonification d'un an par enfant comptait dans le calcul du pourcentage de pension.

Le temps partiel choisi implique une surcotisation volontaire plafonnée à douze trimestres, pour la prise en compte à temps plein des périodes dans la retraite. Il est très coûteux car il inclut le paiement pour le salarié de la cotisation retraite (7,85 % pour un temps plein, 16,25 % pour un mi-temps). Seul le temps partiel de droit, limité aux parents d'enfants de moins de trois ans ou d'enfant handicapé, est pris en compte à temps plein sans surcotisation.

■ **Quelles nouvelles attaques en préparation plus particulièrement dirigées contre les femmes ?**

Depuis plusieurs années, les parlementaires UMP et le gouvernement cherchent à supprimer le droit des femmes, mères de 3 enfants, à partir à la retraite de manière anticipée avant 60 ans avec une décote plafonnée et donc atténuée.

Cette mesure, jugée trop coûteuse, renvoie à une vision rétrograde de la femme mère de

sur les retraites

famille, confinée "à la maison" ou culpabilisée de l'exercice de sa profession.

■ Et le régime additionnel ?

Catherine : Il est fondé sur les primes, indemnités et heures supplémentaires, et pris en compte à hauteur de 20 % maximum du traitement indiciaire.

Les cotisations sont de 5 %.

Cette retraite additionnelle est versée à partir de 60 ans sous forme de rente mensuelle. Mais pour ceux qui auront cotisé peu de temps (nombre de points limité), elle le sera sous forme de capital unique.

■ Que propose la CGT pour une autre réforme des retraites financée et solidaire ?

Catherine : Contrairement à la CFDT qui a soutenu la réforme Fillon, nous pensons, à la CGT, qu'il existe des alternatives en termes de financement pour une retraite solidaire, autour d'avancées :

- garantie d'un véritable droit au départ en retraite à 60 ans, à taux plein, avec validation de certaines périodes et d'une pension minimale à 100 % du SMIC,
- garantie d'un taux de remplacement Privé/Public au moins à 75 % du salaire net,
- possibilité de départ anticipé avant 60 ans pour les salariés ayant connu des carrières longues, pour les parents de trois enfants dans la Fonction publique,
- reconnaissance des travaux pénibles et astreignants,
- une garantie du niveau futur des retraites, relative à l'évolution des salaires,
- ressources financières complémentaires, au travers d'une réforme du financement et du développement nécessaire de l'emploi.

■ Et le financement ?

Catherine : Cela doit s'appuyer sur une politique garantissant le droit du travail :

- lutte contre le chômage pour un véritable plein emploi dégagant des ressources supplémentaires : + un million d'emplois = 13 milliards d'euros pour les retraites,
- autre politique des salaires (reconnaissance des qualifications, déroulement de carrière, intégration de tous les éléments de rémunération),
- réforme de la "cotisation employeur" avec un élargissement de l'assiette à l'ensemble de la valeur ajoutée, une contribution des revenus financiers de l'entreprise et une suppression des exonérations.

Les alternatives existent !

Pour en savoir plus...

- Site CGT Retraite
- Site CGT UGFF
- 6 pages UNSEN 2009/2010

Glossaire

- **Âge de liquidation :** âge de la demande de la mise en paiement de sa retraite.
- **Annuité :** droit à pension lorsque l'on a cotisé quatre trimestres.
- **Bonification :** supplément qui s'ajoute aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension (ex. : bonification d'un an par enfant né avant 2003).
- **COR :** Conseil d'Orientation des Retraites
- **Décote :** diminution appliquée à la pension de ceux qui décident de partir à la retraite sans avoir cotisé pour atteindre la retraite au taux maximal (- 1,25 % par trimestre manquant en 2015, plafonnée à 20 trimestres), supprimée en cas de départ à 65 ans.
- **Durée d'assurance (tous régimes) :** totalisation de tous les trimestres travaillés dans le régime de la Fonction publique et les autres régimes ainsi que les bonifications et validations (rachat des années d'études...).
- **Durée de service :** trimestres acquis dans la Fonction publique, en qualité de titulaire ou de stagiaire, plus d'éventuelles bonifications.
- **Système par répartition :** les cotisations prélevées sur les salaires des actifs servent à payer les pensions des retraités (solidarité entre les générations).
- **Taux plein (taux maximal) :** montant obtenu par un fonctionnaire ayant effectué le nombre d'années de service requis l'année d'ouverture de ses droits à retraite (par ex. : 160 trimestres en 2008).



■ Code des pensions civiles et militaires de Retraite (version 2009)

■ Pensions de la Fonction publique

- loi n° 2003-775 du 21.08.03
- décrets n° 2003-1306, n° 2003-1308 et 2003-1310 du 26.12. 2003

■ Temps partiels

- loi 11 bis (modifié par la loi n° 2003-775 du 21.08.03)

2010 : imposer d'autres choix

Comme cela a été programmé dans la loi Fillon en 2003, le gouvernement a durci un peu plus les conditions d'obtention de la pension fin 2008.

Cette contre réforme, rejetée par tous les citoyens unis derrière leurs organisations syndicales unanimes, vise à augmenter la durée d'assurance pour la porter à 41 ans d'ici 2012, puis 42 ans en 2020.

C'est avant tout une remise en cause du droit à la retraite dès 60 ans (alors que 8 millions de jeunes et d'actifs n'ont pas accès à l'emploi).

De plus, il est fortement question de reculer l'âge de départ à la retraite. D'ores et déjà, il est envisagé 61 ans en 2012, 62 ans en 2016 d'après une étude de la Direction du Budget commanditée par le COR.

L'effet combiné de l'augmentation des années de cotisation retraite et du recul de l'âge d'ouverture des droits aura respectivement pour conséquences immédiates d'assujétir à décote un nombre plus important de salariés, parallèlement de reporter d'autant le bénéfice de la surcote... et donc de faire baisser le niveau global des pensions. C'est pénaliser encore plus les femmes avec, notamment la volonté de transférer à la branche famille (CAF), les avantages familiaux de retraite (majorations des pensions pour enfants par exemple).

Pour la CGT, de nouvelles mobilisations d'ampleur sont nécessaires pour rejeter les projets gouvernementaux, socialement rétrogrades et économiquement inefficaces.

Il nous faut :

- imposer l'égalité de tous devant la retraite,
- garantir une liberté réelle de choix d'accès à la retraite dès 60 ans, un départ anticipé pour ceux qui ont subi un travail pénible,
- assurer un financement stable et suffisant -taxation des revenus du capital à hauteur de ceux du travail, plan de relance de l'emploi...- permettant de garantir la pérennité du système par répartition,
- décider démocratiquement en donnant aux salariés le droit de s'exprimer sur ces grandes questions de société.

Le mouvement des personnels

La mobilité est garantie par le Statut Général de la Fonction Publique. Elle permet surtout à l'administration d'affecter les personnels en fonction des besoins sur le territoire et des contraintes budgétaires. Pour nous, la mutation doit aussi favoriser l'aspiration des personnels à la mobilité.

■ Dans le premier degré

• Mouvement départemental

Il se déroule en deux ou trois phases (selon les départements) : mouvements principal et complémentaire. Il est obligatoire pour les PE2 et les personnels sans poste. Les titulaires sont affectés sur un poste pour la rentrée suivante. Les règles du mouvement sont fixées dans chaque département avec plusieurs principes au niveau national.

. Mouvement "principal"

La liste des postes doit être envoyée à chaque école ainsi que les modalités du mouvement défini par une circulaire académique (fév./mars/avril). Le mouvement départemental se fait via i-prof. Les affectations se font en fonction d'un barème différent par département (mai/juin).

. Mouvement "complémentaire" ou à titre provisoire

Il s'adresse aux enseignants n'ayant pas obtenu de poste. La CAPD* contrôle le déroulement du mouvement selon un ensemble de critères d'affectation défini par département (juin/fin août).

• Permutations et mutations nationales

Elles sont réservées aux enseignants titulaires. Une note de service annuelle (oct.) en fixe les modalités. Contacter l'UNSEN-CGT pour tout renseignement.

• Mouvement complémentaire : ineat/exeat

C'est un dispositif dérogatoire de réajustement qui intervient après le mouvement national informatisé avec le même objectif (mars/avril).

Une demande d'exeat (autorisation de sortie) de son département est adressée à l'IA (mars/avril), en y joignant une demande d'ineat (autorisation d'entrée) à l'IA du département d'accueil.

* CAPD - Commission Administrative Paritaire Départementale

* CAPA - Commission Administrative Paritaire Académique

* CAPN - Commission Administrative Paritaire Nationale

■ Dans le second degré

Le mouvement dit à "gestion déconcentrée" se déroule en deux temps : la phase inter pour obtenir une académie (déc.), et la phase intra pour obtenir un poste fixe ou sur zone de remplacement dans l'académie (mars).

Des mouvements spécifiques permettent aussi d'affecter des enseignants sur des postes nécessitant des compétences particulières tant au niveau national qu'académique.

• Mouvement inter

Dans cette phase les stagiaires, obligatoirement, et les titulaires, souhaitant changer d'académie, doivent faire leurs vœux (déc.) pour être affectés dans une académie (mars).

• Mouvement intra

Les personnels entrant dans une académie au mouvement inter doivent obligatoirement participer au mouvement intra. La saisie des vœux débute et s'achève en mars ou avril. Le poste d'affectation est connu en juin, sauf pour les TZR.

Chaque académie a sa propre gestion des personnels... Ainsi dans certaines académies, les personnels peuvent indifféremment postuler pour une affectation définitive en LP ou en collège, et ce, quels que soient leurs statuts.

• Barème

La note de service (publiée en oct./nov.), prévoit un système de bonifications.

Critère de gestion pour l'administration, il permet de garantir la transparence et l'équité du système de mutation, et de tenir compte de la situation des collègues. Il n'est pas inscrit dans la loi.

La CGT siège depuis longtemps dans les CAPN et les CAPA*. Elle a tout un réseau d'élus académiques en contact permanent avec les élus nationaux.

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

Le paritarisme contre l'arbitraire

Aujourd'hui, sous couvert d'information, le ministère mène une offensive de grande envergure contre les droits des personnels et le paritarisme qui les garantit. Le respect des règles communes est très menacé.

Ce qui est en cause, c'est l'existence de règles transparentes, connues de tous, applicables à tous et la capacité, pour les élus du personnel, de s'assurer de leur respect. Le ministre tente d'y substituer une gestion opaque, "à la tête du client", qui ne peut que conduire à de graves injustices. Nous exigeons le rétablissement du contrôle paritaire par les élus du personnel. (Extraits de la pétition intersyndicale)

Pourquoi confier son dossier à un élu CGT ?

L'objectif du dossier est de vous aider. Il permet aux élus de vous connaître et de vous contacter.

- Les informations fournies par l'administration sont très incomplètes. Nos élus peuvent vous conseiller en matière de stratégie de mutation.
- Le mouvement "national" à gestion déconcentrée se traduit par une multiplicité de lectures et de règles publiées dans la note de service. Chaque rectorat apprécie "à sa façon" le calcul du barème et la prise en compte de certaines bonifications. Grâce à ce dossier, un élu peut intervenir en amont auprès des services compétents, puis en cours de commission face à l'administration.
- Les possibilités de recours en cas d'erreur de l'administration sont très limitées. Avoir un dossier syndical limite ce risque.

**Les élus nationaux tiennent des permanences régulières.
N'hésitez pas à les contacter tout au long de l'année,
pour toute question concernant vos droits : unsen.elus@ferc.cgt.fr
01 48 18 81 47 / 01 48 18 86 67 / 01 48 18 86 71**

Fonctionnement des écoles

■ La direction d'école

Décret 89-122 du 24.02.1989

En 2006, suite à une grève administrative de presque une décennie, le ministère a attribué un quart de décharge, assuré le plus souvent par des PE stagiaires, à tous les directeurs des écoles à quatre classes, et a reconnu le principe d'une assistance de direction, assurée par des EVS (*cf p. 11*) pour l'aider dans l'accomplissement de ses tâches.

L'indemnité de direction a été légèrement augmentée en 2008.

Pour la CGT, la charge de travail accrue et les responsabilités nouvelles, le nombre de directions vacantes, réclament des mesures complémentaires :

- la création d'emplois de fonctionnaires : secrétaires, infirmiers et médecins scolaires, assistants sociaux,
 - une fonction de directeur librement choisie, avec une vraie formation ouverte à tous les collègues volontaires pour permettre une rotation dans l'école pour ceux qui le désirent,
 - une décharge de service pour tous les directeurs, en particulier un quart de décharge statutaire pour les directeurs d'école d'une à quatre classes,
 - l'arrêt du recours, imposé et gratuit, aux directeurs pour le tutorat des PE en stage filé.
- Le dossier direction d'école et fonctionnement n'est pas clos !**

■ Le conseil d'école

Art. D411-1 à D411-6 du Code de l'Education

• Composition et organisation

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

Assistent aux séances avec voix consultative : les autres personnels du RASED, le médecin scolaire, l'infirmière, l'assistante sociale, les agents spécialisés des écoles maternelles, les enseignants ou les personnels complémentaires.

• Attributions

Le conseil d'école, sur proposition du directeur :

- . vote le règlement intérieur ;
- . établit le projet d'organisation de la semaine scolaire ;
- . donne son avis sur le fonctionnement et la vie de l'école (actions pédagogiques et périscolaires, utilisation des moyens...) et son accord pour l'organisation d'activités complémentaires ;
- . statue sur le projet d'école et l'adopte ;
- . est consulté par le maire sur l'utilisation des locaux hors temps scolaire ;

- . donne son accord pour l'organisation de l'accompagnement éducatif.

En fin d'année, le directeur établit un bilan de toutes les questions abordées par le conseil (réalisation du projet d'école...).

• Fonctionnement

Le conseil d'école se réunit :

- . au moins une fois par trimestre, et obligatoirement dans les quinze jours suivant les élections des parents (première quinzaine d'octobre),
- . à la demande du directeur de l'école, du maire ou de la moitié de ses membres.

L'ordre du jour est envoyé au moins huit jours à l'avance.

Après chaque séance, un procès-verbal est dressé, affiché à l'école et adressé à l'IEN et au maire.



Droits syndicaux : bientôt la fin ?

■ Le Service minimum d'accueil (SMA)

Loi 2008-790 du 20.08.2008 * ; circulaire 2008-111 du 26.08.2008 ; décret 2008-901 du 04.09.2008 (* cf. références p. 6).

Le ministère a créé un droit d'accueil pour les élèves des écoles primaires, pendant le temps scolaire, en cas d'absence ou de grève des enseignants. Ceux-ci doivent se déclarer grévistes à l'IEN ou à l'IA, 48 h à l'avance (ex : pour une grève le jeudi, le lundi soir au plus tard). Une sanction est prévue pour les grévistes non signalés, mais un gréviste signalé peut finalement décider de travailler le jour de la grève.

Ce service d'accueil est organisé par les communes, dans les écoles (fermées ou partiellement ouvertes) ou autres locaux communaux, quand 25 % des enseignants sont en grève. Les communes perçoivent une compensation financière pour la rémunération des personnels chargés de l'accueil.

Ce texte donne la possibilité d'un accueil en dehors d'un temps de grève.

Désormais une "alerte sociale" doit être déposée 16 jours avant le jour de grève. Celle-ci doit être suivie d'une négociation organisée par l'administration. En cas de désaccord, un préavis peut être déposé.

Dans les faits, des préavis sont, le plus souvent, directement déposés 16 jours avant la grève et l'administration ne prend pas la peine d'organiser des négociations.

La loi SMA contraint fortement le droit de grève et crée une rupture avec le second degré. Elle n'améliore pas le dialogue social. Nous demandons son abrogation.

■ Heure d'info syndicale

Le ministère veut que, dans le premier degré, ces heures ne soient plus organisées pendant le service effectué devant élèves, y compris durant les 60 h de remédiation. Il s'agit d'une nouvelle restriction des droits syndicaux.

Rassembler les collègues d'une circonscription pour une demi-journée d'info syndicale, va relever du défi !

Si les enfants doivent être accueillis, tous les enseignants doivent aussi pouvoir participer aux heures d'info syndicale sur leur temps de travail.

* Courrier du 05.09.08 adressé par le DGRH aux recteurs et IA.

• Art. R 421-1 à R 421-78 du Code de l'Éducation

• Décret n° 85-924 du 30.08.1985, modifié par le décret 2005-1145 du 09.09 2005.

■ L'autonomie

Les collèges, lycées et LP sont des Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPLÉ).

Les deux lois d'orientation (1989 et 2005) ont étendu le domaine de l'autonomie pédagogique, éducative et financière, notamment au travers du projet d'établissement et du contrat d'objectifs.

■ Attributions du CA

→ Pouvoirs décisionnels

• Le CA fixe les principes de mise en œuvre de l'autonomie : organisation en classes et groupes d'élèves, emploi des dotations en heures d'enseignement, organisation du temps et de la vie scolaire, préparation de l'orientation et de l'insertion sociale et professionnelle des élèves, définition, compte tenu des schémas régionaux, des actions de formation complémentaire et de formation continue...

• Il établit, chaque année, un rapport sur le fonctionnement pédagogique de l'établissement.

• Il adopte :

. le projet d'établissement (approuve le contrat d'objectifs, le principe d'expérimentation) et en rend compte,

. le règlement intérieur de l'établissement,

. un plan de prévention de la violence,

. le budget et le compte financier,

. les tarifs de ventes de produits et de prestations de services.

• Il donne son accord sur toutes les mesures concernant la vie de l'établissement : dialogue avec les parents, association sportive, voyages scolaires, formation des adultes, conventions et contrats, adhésion à un Groupement d'Intérêt Public...

• Il délibère sur toute question qu'il a à connaître en vertu des lois et règlements : accueil et information des parents, hygiène, santé, sécurité (et la création d'un organe compétent)...

• La CGT revendique la création d'un Comité Hygiène et Sécurité dans tous les établissements du second degré.

• Il peut définir une meilleure utilisation des moyens alloués.

• Il peut décider de la création d'un

organe de concertation avec le monde social, économique et professionnel et un programme de formation des adultes.

• Il peut :

. sur proposition du chef d'établissement, à titre expérimental et pour une durée maximale de cinq ans, décider que son président peut être désigné parmi les personnalités extérieures à l'établissement siégeant en son sein,

. demander l'accord du CA pour déléguer à la commission permanente certaines de ses attributions.

• Le CA n'est pas obligé d'appliquer cette disposition. S'il peut déléguer certaines compétences, déléguer les pouvoirs de décisions concernant la passation de conventions et contrats ou l'adhésion à des groupements est dangereux.

→ Pouvoirs consultatifs

• Il donne son avis sur :

. les mesures annuelles de créations et de suppressions de sections, d'options et de formations complémentaires,

. le choix des manuels, logiciels et outils pédagogiques,

. la modification, par le maire, des heures d'ouverture de l'établissement,

• Il peut être consulté sur le fonctionnement administratif général de l'établissement.

• Le CA peut, à son initiative, adopter tous vœux sur les questions intéressant la vie de l'établissement.

■ Désignation des membres du CA

• Personnels, parents, élèves sont électeurs quelle que soit leur nationalité.

• L'élection des personnels a lieu avant la fin de la 7^e semaine de l'année scolaire, au scrutin de liste, à la représentation proportionnelle, au plus fort reste.

• Tous les personnels (titulaires, stagiaires, non-titulaires, de GRETA, CFA, vacataires, MI-SE, assistants d'éducation ou pédagogique), à temps complet ou partiel, sont électeurs, et éligibles s'ils sont nommés à l'année.

Les élus du CA élisent à leur tour, lors du premier CA de l'année scolaire, les membres de la commission permanente et du Conseil de discipline.

• Prévoir en permanence un délégué CGT, de l'ouverture au dépouillement.

■ Organisation du vote

→ Procédure

• Déclarations de candidature signées, remises 10 jours avant le scrutin. Maxi :

14 candidats ; mini : 2 candidats, panachage et radiation non autorisés.

• Liste électorale affichée 20 jours avant.

• Si un candidat se désiste moins de 8 jours avant, il ne peut être remplacé.

• Les personnels en congé maladie et maternité ont le droit de vote, sauf CLM et CLD.

• Vote par correspondance sous double enveloppe, matériel envoyé 6 jours avant.

→ Bureau de vote

• Présidé par le chef d'établissement ou son adjoint, au moins 2 assesseurs, ouverture 8 heures consécutives.

• Une urne, un isoloir.

• Dépouillement public, à la clôture du scrutin.

• Contestation de la validité des opérations électorales : sous 5 jours (par écrit à l'IA ou au rectorat).

■ Fonctionnement du CA

• Séance ordinaire à l'initiative du chef d'établissement au moins 3 fois par an.

• Séance extraordinaire sur ordre du jour déterminé : à la demande de l'autorité académique, de la collectivité territoriale, du chef d'établissement ou de la moitié des membres.

• Une séance consacrée au budget dans le délai de 30 jours suivant la notification.

• Le chef d'établissement fixe les dates et heures de séances, envoie les convocations avec ordre du jour et documents préparatoires, au moins 10 jours à l'avance (1 jour en cas d'urgence).

• Prévoir une réunion avec les personnels avant et après la tenue du conseil.

■ Les actes du CA

Les délibérations du CA sont, en termes juridiques, des actes administratifs et constituent des décisions. Elles sont transmises à l'autorité académique.

Il existe deux sortes d'actes :

• les actes relatifs au fonctionnement de l'établissement (conventions et contrats, recrutement, mesures disciplinaires).

-> Ils sont exécutoires dès leur transmission ;

• les délibérations du CA portant sur le contenu ou l'organisation de l'action éducatrice (règlement intérieur, structure pédagogique, dotation horaire globalisée...).

-> Elles sont exécutoires 15 jours après leur transmission.

Il ne faut pas les confondre avec les débats du CA. Ces derniers sont résumés dans le procès-verbal (sans valeur juridique).

des EPLE

■ La composition du CA

	I	II
1^{er} tiers		
Président (Chef d'établissement ou personnalité désignée)	1	1
Adjoint au chef d'établissement	1	1
Gestionnaire de l'établissement	1	1
CPE ou CE le plus ancien	1	1
Directeur de la SES en collège ou Chef de travaux en lycée	1	1
Représentant de la collectivité de rattachement	1	1
Représentants de la commune	3	2
Représentants de la commune siège de l'établissement s'il y a groupement de communes	2 + 1	1 + 1
Personnalité qualifiée	1 ou 2	1 ou 2
2^e tiers : représentants élus des personnels		
Personnels d'enseignement et d'éducation	7	6
Personnels administratifs, sociaux, de santé, techniques, ouvriers et de services	3	2
3^e tiers		
Parents d'élèves élus	5/7 (b)	6
Elèves élus	5/3 (b)	2

I - Lycées ou collèges de plus de 600 élèves ou collèges avec SEGPA
 II - Collèges de moins de 600 élèves sans SEGPA
 (b) - Lycée : 5 parents, 5 élèves (dont 1 classe en post-bac) - Collège : 7 parents, 3 élèves.

- La mise à l'ordre du jour et la fourniture des documents préparatoires sont obligatoires pour valider une délibération.
- Chaque acte doit être affiché dans l'établissement (objet de la délibération, contenu de la décision, résultats du vote, signature du président du CA, éléments constitutifs de la validité de la délibération).
- Les délibérations du CA peuvent être déferées au Tribunal administratif et annulées pour illégalités.

■ La composition permanente

→ Attributions

Elle instruit les questions soumises à l'examen du CA, veille à ce qu'il soit procédé à toutes consultations utiles, notamment des équipes pédagogiques, peut inviter d'autres membres de la communauté éducative à participer à ses travaux. Elle est saisie obligatoirement des questions relevant de l'article 2. Les décisions prises sont transmises aux membres du CA dans les 15 jours.

→ Composition

	Collèges (12)	Lycées (12)
. le chef d'établissement	1	1
. l'adjoint	1	1
. le gestionnaire	1	1
. représentant du Conseil g ^{al}	1	
. représentant du Conseil rég ^{al}		1
. élus personnels d'enseig ^{ent} et d'éducation	3	3
. élu ATOSS	1	1
. élus parents	3	2
. élu élève	1	2

-> Ses membres sont élus par ceux du CA des catégories respectives.

- Vu son rôle très important, il faut :
- que lors du premier CA, tous les élus soient présents pour élire ceux de la commission permanente,
- que les élus soient formés,

- informer personnels et parents,
- faire respecter ses droits.

■ Le conseil de discipline

→ Composition

	Collèges	Lycées
. le chef d'établissement	1	1
. l'adjoint	1	1
. le gestionnaire	1	1
. CPE désigné par le CA sur proposition du chef d'établiss ^{ent}	1	1
. élus personnels d'enseig ^{ent} et d'éducation	5	5
. élus parents	3	2
. élu élève	2	3

-> Pour chaque titulaire élu, un suppléant.

• Au collège, l'accompagnement éducatif est intégré au projet d'établissement et soumis au CA.

• Au lycée, les stages d'été sont soumis à la région et au CA. Le dispositif de réussite éducative nécessite la consultation du CVL et du conseil pédagogique, puis le vote du CA.

Le Conseil pédagogique

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. 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".

Quelle composition ? Quelle désignation des membres ? Quel fonctionnement ?

Les risques existent de hiérarchisation des enseignants, de "cadrage" des équipes, de rejet du travail en autonomie... Et le ministère veut substituer cette structure aux instances actuelles !

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 2009/10

Nom :

Prénom :

• Adresse personnelle :

Code postal :

Commune :

• Établissement :

Code postal :

Commune :

Tél :

Mail :

CGT Educ'action - 263, rue de Paris
 case 549 - 93515 Montreuil cedex
 unsen@ferc.cgt.fr

Acad : AIX-MARSEILLE
Daniel CHARPIN / URSDEN-CGT
Bourse du Travail Benoit Frachon
23 Bd Charles Nédélec
13003 MARSEILLE
Tél. : 04 91 62 74 30 / Fax : 04 91 08 91 42
e-mail : ursden.aixmille@wanadoo.fr ou
damien.charpin@numericable.fr

Acad : AMIENS
Dominique HEMMER / URSEN-CGT
27 rue du Petit Bout
60690 HAUTE EPINE
Tél./Fax : 03 44 13 06 93
e-mail : ursencgtpicardie@aol.com

Acad : BESANCON
David CHARTIER / UASEN-CGT
Maison du Peuple
11 rue Battant
25000 BESANCON
Tél. : 03 81 81 31 34
e-mail : cgt.acad.besancon@free.fr

Acad : BORDEAUX
Jean-Marie BENABEN / URASEN-CGT
Bourse du Travail
44 Cours Aristide Briand - Bureau 101
33075 BORDEAUX CEDEX
Tél. : 05 56 91 80 54
e-mail : urasencgt@wanadoo.fr

Acad : CAEN
Christophe LAJOIE / URSEN-CGT
3 allée du Bois
14740 SAINT-MANVIEU-NORREY
Tél. : 06 32 18 39 51 / 09 63 55 14 08
e-mail : sden14cgt-elucapa@orange.fr

Acad : CLERMONT-FERRAND
Michel GRANGIER / URSEN-CGT
Maison du Peuple
Place de la Liberté
63000 CLERMONT-FERRAND
Tél. : 04 73 36 69 97
e-mail : ursencgt@free.fr

Acad : CRETEIL
Matthieu BRABANT / UASEN-CGT
Bourse du Travail
9/11 rue Génin
93200 SAINT DENIS
Tél. : 01 55 84 41 06
e-mail : cgteduc.creteil@wanadoo.fr

Acad : DIJON
Claude CADOT - Coordination régionale / URSEN-CGT
Maison des Syndicats
2 rue du Parc
71100 CHALON/SAONE
Tél. : 03 85 46 09 07
e-mail : ursen-dijon.cgt@wanadoo.fr

Acad : GRENOBLE
CGT-Educ'action
Bourse du Travail
32 avenue de l'Europe
38030 GRENOBLE CEDEX 2
Tél. : 04 76 09 19 67
06 70 36 52 70 / 06 72 46 20 37
e-mail : uasen-cgt.grenoble@wanadoo.fr

Acad : LILLE
Brigitte CRETEUR / URSEN-CGT
Bourse du Travail
Rue Geoffroy Saint Hilaire
59042 LILLE CEDEX
Tél. : 03 20 52 27 91
e-mail : ursen.lille@wanadoo.fr

Acad : LIMOGES
Véronique SALAVIALE / URSEN-CGT Educ'action
Maison du Peuple
24 rue Charles Michels
87000 LIMOGES
Tél. : 05 55 10 85 44
e-mail : v.salaviale@voila.fr

Acad : LYON
Jean-François PETIT / UASEN-CGT
Bourse du Travail
Place Guichard
69422 LYON CEDEX
Tél. : 04 78 62 63 60
e-mail : educationcgtlyon@wanadoo.fr

Acad : MONTPELLIER
Agnès CATALA / URSEN-CGT
Maison des Syndicats
474 allée de Montmorency
34000 MONTPELLIER
Tél. : 04 67 65 47 22 - 06 86 67 80 37
e-mail : ursen@regionlrctg.com

Acad : NANCY-METZ
Philippe KUGLER / URSEN-CGT
CRL-CGT
10 rue de Méric - BP 42026
57054 METZ CEDEX 02
ou URSEN-CGT - 17 rue Drouin - 54000 NANCY
Tél. : 03 87 75 19 07 / FAX 03 87 76 38 33
e-mail : kugler.metz@wanadoo.fr

Acad : NANTES
Maryse LEPRON et Vincent LAIGLE / URSEN-CGT
Maison des Syndicats - Case postale n° 1
1 place de la Gare de l'Etat
44276 NANTES CEDEX 2
Tél./Fax : 02 28 08 29 68
e-mail : ursen.nantes@free.fr

Acad : NICE
CGT Educ'action Académie de Nice
4 place Saint François
06300 NICE
Tél. : 04 92 91 17 06 / 06 62 01 08 93
e-mail : cgteducation06@wanadoo.fr

Coordonnées académiques de la CGT Educ'action

Acad : ORLEANS-TOURS
Alain BARIAUD / URSEN-CGT
1 rue des Tilleuls
37550 SAINT AVERTIN
Tél. : 02 47 28 13 91 / 06 03 94 76 25
e-mail : alainbariaud@aol.com

Acad : PARIS
Catherine BARTOLI, Dante BASSINO, Christophe SOLARCZYK
SDEN-CGT
Bourse du Travail
3 rue du Château d'Eau
75010 PARIS
Tél. : 01 42 00 02 52
e-mail : sden75@orange.fr

Acad : POITIERS
Bernard VERHAEGHE / URSEN-CGT
Maison des Syndicats Le Nil
138 route de Bordeaux
16000 ANGOULEME
Tél. : 05 45 60 29 53 / 06 08 51 52 26
e-mail : ursen.cgt.poitiers@free.fr

Acad : REIMS
Jean-Louis POMMIER / URSEN-CGT
11 rue du 8 Mai 1945
08160 NOUVION-SUR-MEUSE
Tél. 06 17 61 26 80
e-mail : jl.pommier@wanadoo.fr

Acad : RENNES
Pierre-François RIMASSON / URSEN-CGT
8 rue SAINT LOUIS - CS 36429
35064 RENNES CEDEX
Tél. : 02 99 79 38 69
e-mail : reperes5@wanadoo.fr

Acad : ROUEN
Vincent SEVERINO / URSEN-CGT
Maison des Syndicats
26 avenue Jean Rondeaux
76108 ROUEN CEDEX
Tél. : 02 56 03 68 14
e-mail : ursen@cgt76.fr

Acad : STRASBOURG
Raymond RUCK / CGT Education Alsace
22 rue de Vendenheim
67300 SCHILTIGHEIM
Tél. : 03 88 62 25 25
e-mail : cgteducals@wanadoo.fr

Acad : TOULOUSE
Aline LOUANGVANNASY / La CGT Educ'action Midi-Pyrénées
Comité régional CGT Midi Pyrénées
Place du Fer à cheval
31300 TOULOUSE
Tél. 05 61 23 35 52 / 06 23 98 24 18
Fax : 05 61 21 82 23
e-mail : ursencgt.midipy@wanadoo.fr

Acad : VERSAILLES
Marie BUISSON / UASEN-CGT
Maison des Syndicats
245 bd Jean Jaurès
92100 BOULOGNE
Tél. : 01 46 09 98 70 / Fax : 01 46 09 90 19
e-mail : uasenver@wanadoo.fr

Acad : GUADELOUPE
Aude GIRONDIN / SEP-CGTG
4 Cité Artisanale de Bergevin
97110 POINTE-A-PITRE
Tél. : 05 90 90 11 43 / Fax : 05 90 91 04 00
e-mail : sep.cgtg@wanadoo.fr

Acad : MARTINIQUE
Gabriel JEAN-MARIE / SMPE-CGTM
Maison des Syndicats
Jardin Desclieux - Porte 6
97200 FORT DE FRANCE
Tél. : 05 96 70 57 17
e-mail : smpe.cgtm@wanadoo.fr

Acad : GUYANE
Adolphe BARTHELEMI / STEG-UTG
7 avenue Ronjon
97300 CAYENNE
Tél. : 05 94 31 26 42 / Fax : 05 94 30 82 46
adolphe.barthelemi@wanadoo.fr

Acad : LA REUNION
Jean-Marc GAMARUS / CGTR REUNION
114 rue du G^{al} de Gaulle - BP 829
97476 SAINT DENIS CEDEX
Tél. : 02 62 90 93 40
e-mail : sgpen.cgtr@wanadoo.fr

Acad : MAYOTTE
Morgane RENARD / ScDEN-CGT
BP 814
Kawéni
97600 MAMOUDZOU
Tél. : 02 69 61 43 93 / 06 39 22 06 29
e-mail : cgt.mayotte@gmail.com

Acad : POLYNESIE FRANCAISE
Thierry MAROLLEAU / STEN-CGT
BP 11697
98709 MAHINA
e-mail : marolleau.t@gmail.com