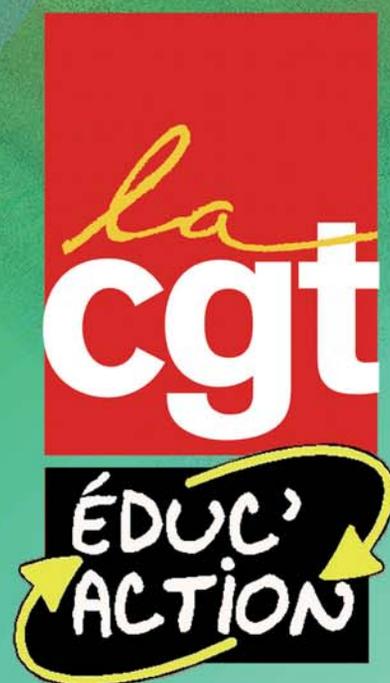


GUIDE SYNDICAL



2006/2007

www.unsen.cgt.fr



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 Remplacement 1^{er} et 2nd degrés, T Z R, budget 2007
- p. 14-15 Formation, missions
- p. 16-17 Circulaire de rentrée 2006
- p. 18 Enseignement spécialisé, sorties scolaires

Construire l'École de la Réussite pour tous

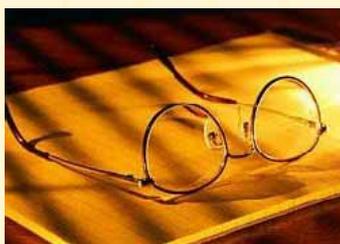
p. 19 à 22 (4 pages détachables)

La carrière



- p. 23 à 25 Reclassement
- p. 26-27 Notation, avancement, A S A
- p. 28 Hors-classe, I-prof
- p. 29 à 31 Rémunérations, salaire
- p. 32-33 Retraites
- p. 34 Mutations 1^{er} et 2nd degrés

Fonctionnement des écoles et E PLE



- p. 35 Conseil d'école, direction d'école
- p. 36-37 E PLE, conseil pédagogique

Nos coordonnées

- p. 38 Coordonnées régionales
- p. 39 La maison CGT



UNSEN-CGT
263, rue de Paris - case 549
93515 MONTREUIL cedex
Métro : Ligne 9, Porte de Montreuil
Tél. : 01 48 18 81 47
Télécopie : 01 49 88 07 43
mél : unsen@ferc.cgt.fr
Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

Secrétaire général
Denis Baudequin

Administratrice
Anne-Marie Martin-Carmagnac
unsen.tresor@ferc.cgt.fr

Directrice de Publication
Evelyne Strauss

■ **Ecole**
Luc Briatte
Ana Macedo
Fabienne Van Rompaey

■ **Enseignement spécialisé**
Solange Fasoli
unsen.1er-degr@ferc.cgt.fr

■ **Collège**
Evelyne Strauss
unsen.clg.lyc@ferc.cgt.fr

■ **Lycée/COP**
Catherine Perret
Christophe Godard
unsen.lycee@ferc.cgt.fr

■ **IUFM**
Philippe Péchoux
Marie Buisson-Goémé
unsen.iufm@ferc.cgt.fr

■ **Formation technologique et professionnelle**
Alain Gautheron
Alain Vrignaud
unsen@ferc.cgt.fr

■ **Secteur juridique**
Micheline Davesne
Nicole Hennache
unsen@ferc.cgt.fr

■ **Mouvement national**
Patrick Désiré
Jean-Yves Jolly
unsen.elus@ferc.cgt.fr

■ **Vie syndicale/Organisation**
Jean-Claude Linqué
unsen.orga@ferc.cgt.fr

E d i t o r i a l

En se réfugiant derrière l'alibi de la mondialisation, le gouvernement, ici comme ailleurs, martèle l'idée qu'il est devenu impossible non seulement d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et retraités mais également de maintenir l'ensemble de leurs droits sociaux.

Or notre conviction est que l'un et l'autre sont possibles... à condition de modifier quelques règles du jeu au nom desquelles se justifient tous les retours en arrière.

La CGT a des propositions en matière de retraite, de Sécurité Sociale, de droits du travail, de formation, de démocratie sociale... Mais il est de bon ton, pour le gouvernement comme pour le MEDEF, de faire comme si celles-ci n'existaient pas.

Il faut dire que la plupart des médias s'inscrivent un peu... beaucoup... dans la même logique !

Comme l'ensemble des services publics, particulièrement visés par une telle politique, l'École est aussi dans le collimateur.

L'objectif affiché de faire réussir tous les élèves cache mal la philosophie rétrograde de la loi d'orientation pour l'École dont la caractéristique première est de renoncer à l'ambition scolaire pour tous, notamment pour les jeunes les plus en difficulté.

Apprentissage à 14 ans, démantèlement des ZEP, plan de prévention contre la délinquance sont quelques-unes des mesures qui constituent le credo du gouvernement et de son ministre de l'Éducation.

En matière d'emploi, tous deux confirment leurs choix antérieurs qui ont conduit, depuis 2002, à liquider près de 100 000 emplois d'encadrement éducatif (enseignants, MI/SE, emplois jeunes...) dont plus de 25 000 emplois d'enseignants.

C'est la même politique qui hypothèque l'avenir en pénalisant lourdement les recrutements qui ont

chuté en moyenne de 35 % en deux ans, ne permettant pas de compenser les "sorties de corps" consécutives aux départs en retraite.

Mais ce contexte fait de déréglementations et de pressions sur l'emploi, les conditions de travail, le pouvoir d'achat, n'est pas inéluctable.

Comme on l'a vu à différents moments de notre histoire, et dans la période récente, les salariés sont à même d'influencer le cours des événements en intervenant, unitairement et solidairement, pour leurs revendications.

Pour la CGT, l'École de la réussite pour tous est partout possible.

Cette ambition d'une école démocratique qui fasse que les conditions sociales ne soient un obstacle pour personne, est réalisable... à condition d'en avoir la volonté politique et de s'en donner les moyens.

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

Revenir individuellement et collectivement est un acte légitime. Chacune et chacun sera d'autant mieux

à même de le faire qu'il connaîtra ses droits et renforcera les capacités d'action du syndicalisme. C'est l'objectif de ce guide, financé par les cotisations des syndiqués, qui ne vise pas à se substituer à l'activité syndicale collective, mais à être utile pour faire respecter ses droits et gagner de nouvelles conquêtes sociales.

*Seul on est isolé,
Ensemble on fait bloc.*

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

*Denis Baudequin
Secrétaire général
septembre 2006*



Bernard Thibault
Secrétaire général
de la CGT

Q Quelle place pour l'Education dans la CGT, organisation syndiquant tous les salariés ?

R L'Ecole, 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. L'éducation est donc un "objet revendicatif" important pour la CGT, ce qu'a d'ailleurs confirmé notre dernier congrès confédéral.

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

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

Q Comment agir concrètement ?

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

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



Denis Baudequin
Secrétaire général
de la CGT Educ'action

Q Pourquoi se syndiquer à la CGT ?

R Par ses contenus et son exercice auprès d'une "matière vivante", le métier d'enseignant a de fortes spécificités.

Pour autant, les enseignants sont aussi des salariés. Ils ont à faire valoir des intérêts individuels et collectifs. Si certaines revendications peuvent s'appréhender à partir d'un périmètre professionnel, d'autres en revanche exigent une approche plus transversale.

La rémunération et l'évolution de l'emploi, conditionnées l'une et l'autre par le budget de l'État, exigent de leur donner la dimension fonctionnaire.

Les questions de protection sociale ou de retraite sont encore plus universelles. Il est donc logique qu'elles soient portées solidairement par tous les salariés.

En réunissant en son sein toutes les professions, le syndicalisme confédéré offre un cadre privilégié pour débattre de ces sujets, élaborer des propositions alternatives et agir ensemble.



Bruno Julliard
Président de l'UNEF,

[...] J'ai la prétention de penser que nos deux organisations ont joué un rôle important

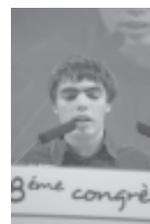
dans la double unité qui a permis la victoire : celle de l'unité de tous les syndicats et celle de l'unité entre la jeunesse et les travailleurs. Cette unité devra laisser des traces.[...]

L'intérêt général commande qu'on en finisse avec le primat du rendement financier sur la vie humaine.

En lien avec le mouvement social, des solutions existent [...].

Elles passent par la reconnaissance des diplômés et des qualifications [...] pour

Les jeunes lors du 48e congrès de la CGT.



Tristan Rouquier
Président de la
FIDL

"Nous avons gagné le retrait du CPE, cela fait vraiment du bien de se le redire... (...)

Toute cette mobilisation n'est pas venue toute seule, nos militants ont passé des dizaines d'heures avec l'union départementale CGT [...].

Cette coopération, nous vous en remercions, et nous tenons à ce qu'elle ne reste pas sans lendemain" [...].



Karl Stockel
Président de
l'UNL

Il a souligné "le besoin de prolonger cette victoire et de se battre pour un service public de l'Education qui laisse encore trop de jeunes au bord du chemin sans qualification et constitue une des causes premières de l'exclusion sociale".

rétablir l'ascenseur social [...]. Cela passe aussi par la mise en place d'une allocation d'autonomie pour tous, par un véritable service public de l'orientation [...], une professionnalisation des études ne répondant pas aux logiques de rentabilité immédiate... Après la formidable réussite du syndicalisme rassemblé, nous vous proposons d'entamer un travail commun pour être une force commune de propositions et d'alternatives. [...] Je salue le respect de l'indépendance et de l'autonomie de l'UNEF quand d'autres jouent la division. Merci la CGT.

ensemble !

Réseau Education Sans Frontières



Le Réseau Education Sans Frontières (RESF) a été fondé le 24 juin 2004, à la bourse du travail de Paris par des syndica-

listes enseignants (CGT, FSU et SUD notamment), des parents d'élèves FCPE, des associations antiracistes...

En lançant un Appel à la régularisation des sans-papiers scolarisés, les fondateurs du RESF faisaient un pari :



la communauté scolaire ne laisserait pas se déployer sans réagir la politique sécuritaire et anti-immigrés de Sarkozy et du gouvernement à l'encontre des enfants de sans-papiers ou des élèves qui, à leur majorité, sont dépourvus de titre de séjour.

Deux ans après, le bilan est sans appel : le pari a été tenu. Non seulement le RESF s'est développé dans toute la France, jusque parfois dans des villages reculés, mais il est parvenu, grâce aux mobilisations des écoles, des lycées, de quartiers entiers parfois, à faire reculer Sarkozy.

Ainsi le 31 octobre 2005, le ministre de l'Intérieur publiait une circulaire accordant un sursis jusqu'à la fin de l'année scolaire aux élèves sans-papiers et aux enfants de parents sans-papiers. Circulaire très inégalement appliquée par les préfets, soumis à des objectifs d'expulsions par le même ministre de l'intérieur : 23 000 en 2005, 25 000 en 2006. Il a fallu batailler pour faire libérer des élèves ou des parents d'élèves enfermés en centres de rétention. En mai 2006, Sarkozy a même dû faire revenir du Mali Mariam et ses deux enfants que les préfets de l'Eure et du Loiret avaient fait expulser en 48 heures, pressés d'atteindre leurs quotas d'expulsions.

Mauvais plan à la veille d'une tournée africaine où Sarkozy a été copieusement conspué.

Le deuxième recul de Sarkozy est constitué par la circulaire du 13 mai, par laquelle il concède la régularisation des parents résidant en France depuis deux ans, dont les enfants sont scolarisés depuis septembre 2005, nés en France ou arrivés avant 13 ans. Recul très insuffisant, d'autant qu'il est assorti de conditions scandaleuses : Sarkozy veut que les enfants aient rompu toute attache avec le pays d'origine des parents, qu'ils en aient même oublié la langue. Il est vrai que, depuis le rapport Bénisti, la droite considère le bilinguisme comme le premier pas vers la délinquance !

Ces reculs sont un encouragement à continuer de développer le RESF et les mobilisations.

Pour les enseignants, rien ne distingue un enfant de sans-papiers ou un lycéen sans-papiers de son voisin de table. Pour Sarkozy, c'est de "l'immigration subie", comme il le développe dans sa loi de réforme du CESEDA*.

Alors, en cette rentrée 2006-2007, la lutte continue !

*Pablo Krasnopolsky,
représentant de la FERC-CGT dans le RESF
www.educationsansfrontieres.org*

* Code d'Entrée et de Séjour des Etrangers et du Droit d'Asile

Précarité : dans l'Education nationale comme ailleurs, elle est inacceptable !

Le printemps 2006 a été marqué par un mouvement social (étudiants, lycéens, salariés) d'une ampleur exceptionnelle pour obtenir le retrait du CPE. Dans la Fonction publique, et notamment dans l'Education nationale, les personnels précaires sont nombreux. Ils sont plus de 680 000 dans la Fonction publique, 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'Education nationale comme enseignants (contractuels ou vacataires), personnels de vie scolaire (Assistants d'Education, Emplois Vie Scolaire...) ou personnels de service non-titulaires. Pour la CGT, cette situation ne peut pas durer.

Nous sommes opposés au recrutement de personnels précaires, sous-payés et licenciés à tout moment !

Nous demandons pour eux une réelle formation et la titularisation.

L'Education nationale souffre d'un manque d'emploi au regard des responsabilités qui sont les siennes : assurer à toute une jeunesse une formation

de qualité, quel que soit le niveau d'études atteint.

L'argument financier ne doit pas prévaloir face à cette exigence. Le recours à la précarité est injustifiable. La baisse du nombre de postes aux concours, constatée ces deux dernières années, ne va évidemment pas dans le bon sens.

Notre exigence est inverse. La création de postes statutaires permettant de couvrir ces besoins, ouvrant des possibilités plus importantes pour les étudiants préparant les concours, permettant l'affectation des stagiaires, est une nécessité.

Fonctionnaire enseignant :

Respecter ses obligations

Droits et obligations

■ Statut de la Fonction publique

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

■ Corps d'appartenance

• Professeurs certifiés :

décret 72-580 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 ;

■ Droits syndicaux

• dans la Fonction publique :

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

• dans l'Education nationale :

note de service n° 85-043 du 01.02.85.

Comme tous les fonctionnaires, les enseignants sont régis par le statut de la Fonction publique qui énonce l'ensemble de leurs droits et obligations (titre I) et la situation des fonctionnaires d'Etat dont font partie les enseignants (Titre II). Ils ont donc les mêmes droits et obligations.

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 2 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'Etat doit procéder à une nouvelle affectation. Il ne peut pas vous licencier pour cette raison.

**Vous avez des droits...
Utilisez-les !
Défendez-les !**

Laïcité et neutralité du service public

Les personnels sont soumis à un strict devoir de neutralité qui leur interdit les propos, les attitudes et le port de tout signe exprimant leur religion, leurs opinions philosophiques, politiques ou autres pendant l'exercice de leur fonction.

Protection du fonctionnaire

L'Etat est tenu de protéger les fonctionnaires 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 (voir 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 aux fonctionnaires.

• 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.

• Heure d'information syndicale

Tout personnel du second degré a le droit de participer, sans amputation de salaire, à une réunion syndicale d'une durée d'une heure, une fois par mois, sur son temps de service, sur son lieu de travail. (Une demi-journée par trimestre pour le premier degré).

La CGT Educ'action organise régulièrement 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.

Pour en savoir plus :
www.ugff.cgt.fr



des droits à part entière et faire valoir ses droits !

■ Congés

- *maternité et adoption : circulaire FP/4 n° 1864 du 09.08.1995 ;*
- *congé paternité : loi n° 2001-124 du 21.12.2001 (art.55-IV) ;*
- *maladie et accident de service : décret n° 86-442 du 16.03.1986 ;*

■ Autorisations d'absence

- *absences de droit et facultatives : circulaire n°2002-168 du 02.08.2002 ;*
- *fêtes religieuses 2006 : circulaire 2005-208 du 06.12.2005.*

■ Disponibilité

- *décret 85-986 du 16.09.1985.*

• Congés pour raisons familiales

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

• Congé maternité

A demander avant le 4^e mois, en fonction de la date présumée de l'accouchement. D'une durée de 16 semaines pour le 1^{er} enfant (6 avant et 10 après), ce congé peut être augmenté de 2 semaines avant et 4 semaines après si l'état de santé le nécessite, et de 18 à 30 semaines pour le 3^e enfant ou pour naissances multiples. Salaire à plein traitement.

• 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, 4 mois renouvelables 2 fois (1 an maximum).

• Congés pour raisons de santé

• 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 9 mois à demi-traitement.

Ex : si vous avez eu 3 mois de congé maladie à partir du 01.10.2006, il vous faudra attendre le 01.10.2007 pour pouvoir prétendre, à nouveau, à un congé maladie à plein 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.

• Congé de longue maladie (CLM)

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

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

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

Vous devez 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

. Congé de convenance personnelle.

Non rémunéré, 3 mois maximum ;

. Service national en tant que volontaire ;

. pour exercer des fonctions d'ATER* ou monitorat.



• Autorisations d'absence

• de droit

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

. mandat politique,

. jury d'assises,

. à titre syndical,

. examens médicaux obligatoires de grossesse ;

• facultatives

. concours et examen (48 h avant le début de la 1^e épreuve),

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

. naissance ou adoption (3 jours),

. préparation à l'accouchement,

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

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

• Disponibilité

La disponibilité, sous réserve de renoncer provisoirement à votre traitement, 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 ; 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 ; pour suivre votre conjoint astreint professionnellement à une résidence éloignée ; pour exercer un mandat d'élu local ; pour vous rendre dans les DOM TOM ou à l'étranger en vue d'une adoption ;

. **sous réserve des nécessités de service** pour effectuer des études et des recherches ; pour convenance personnelle ; pour exercer une activité dans une entreprise publique ou privée ; pour créer ou reprendre une entreprise.

* Attaché temporaire d'enseignement et de recherche.

La CGT est la première organisation syndicale de la Fonction publique. C'est une force qui compte dans les négociations statutaires et salariales. Elle est à votre côté pour faire valoir vos droits.

Temps de travail :

Le temps de travail réel des personnels d'éducation ne se réduit pas à la présence devant élèves et ne doit pas être sous-évalué. Comme tous les cadres, nous sommes confrontés à l'identification objective des temps de recherche, de conceptualisation, de mise en oeuvre, de synthèse. Il atteint bel et bien plus de 40 h en moyenne par semaine. Quid des 35 heures pour les personnels de l'Education Nationale ?

■ Les obligations de service

Le temps de service hebdomadaire des personnels de l'Education Nationale est fixé par les décrets réglementant les statuts particuliers à chaque corps (voir p.6).

➔ Enseignants du premier degré Décret n° 91-41 du 14 janvier 1991

• **Instituteur et PE**
26h d'enseignement plus **1h hebdomadaire** en moyenne annuelle (**36h/an**) hors temps de présence devant élèves pour travaux en équipes, conférences pédagogiques, conseils des maîtres et d'école obligatoires.

• **PE de SEGPA**
21h plus **2h** de synthèse

➔ Personnels du second degré

• **Certifiés, agrégés**
• **18h** pour les certifiés / **15h** pour les agrégés.
Décret n° 50-581 du 25 mai 1950, circulaire du 02 janvier 1963.

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 sur plusieurs établissements (moins 1h si affectation dans deux communes non limitrophes).

• **Professeurs de lycée professionnel**
Décret n° 92-1189 du 06 novembre 1992 modifié par le décret n° 2001-527 du 12 juin 2001
18h depuis le 1^{er} septembre 2000 (article 30 du statut particulier).

• **Enseignants dans les sections de techniciens supérieurs**
Décret n° 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 13h30 (agrégés), à 15 h (non agrégés).

• **Professeurs EPS et CE EPS**
20h (UNSS incluse).

• **Personnels de documentation**
Circulaire n° 79-314 du 1^{er} octobre 1979
36h (dont 6 h pour tâches de relations avec l'extérieur sans justification de présence dans l'établissement).

• **CPE**
Décret 200-815 du 25.08.2000 modifié en 2004
36h, soit 1607h maximum annualisées (48h maxi/semaine, 44h sur 12 semaines consécutives, 10h maxi/jour, 20 mn de pause au bout de 6h, repos 36h minimum/semaine)

• **COP**
Même décret que les CPE
35h, soit 1607h maxi annualisées

• **Chef de Travaux**
39h, 4h supplémentaires autorisées

Notre charge globale de travail s'est considérablement alourdie et complexifiée, rendant le métier de plus en plus difficile, exigeant, pénible. Comme tous les salariés, les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de direction doivent bénéficier d'une réelle **Réduction du Temps de Travail** pour laquelle nous demandons l'**ouverture de négociations**.

■ 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**
18h présence-élèves + **6h** 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**
16h

• **Agrégés : 14h**

• **PEPS et CE.EPS**
Alignement horaire sur les certifiés avec maintien du forfait 3h UNSS inclus.

• **Professeurs documentalistes**
24h + 4h

• **CPE**
35h hebdomadaires sur 36 semaines + une semaine de préparation de la rentrée scolaire
Possibilité de récupération en cas de dépassement exceptionnel
Renégociation du statut avec recensement sur la fonction éducative.

• **COP et directeur de CIO**
Base de **35h** 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 des Travaux : 30h**

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

Le marché de dupes

Audit de "modernisation" de l'État

Les ministères des Finances et de l'Éducation ont conjointement décidé de s'attaquer aux décharges de services statutaires (premières chaires, effectif élèves, labo) dans le but de récupérer des emplois. Le projet consisterait à donner au Conseil pédagogique le pouvoir de disposer de ces moyens pour accorder des décharges pour des missions définies localement (mise en place du PPRE, socle commun, projets...). C'est une attaque frontale contre nos statuts qui impose notre mobilisation.

Actuellement, les rectorats tentent de récupérer des heures d'enseignement notamment pour les classes à faible effectif, même pour des enseignants ne relevant pas du décret de 1950 (PLP...).

Faites appel à nos militants pour défendre vos droits.



Si l'administration décide une re-définition des services (concertation, tutorat...), cela ne pourra s'envisager qu'avec la satisfaction de notre revendication de RTT pour tous les personnels de l'Éducation nationale.

Le respect du calcul hebdomadaire est déterminant pour définir nos obligations de service.

Aujourd'hui, nous dénonçons et combattons toute tentative d'allongement du temps de travail et de flexibilisation par l'annualisation de nos services.

C'est le sens de notre action contre :

- le décret imposant des remplacements internes dans les établissements du second degré (voir p. 13),
- le rattrapage du lundi de Pentecôte.

■ Le Temps partiel

Loi n° 84-16 du 11.01.1984

Décret n° 82-624 du 20.07.82 modifié

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.

Le cumul d'activité est interdit.

➔ Temps partiel de droit

- A l'occasion de chaque naissance ou adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,

- 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 : deux jours ou deux jours et demi travaillés (selon l'organisation de la semaine scolaire en vigueur dans l'école),
- . annualisation possible au-delà de 50%.

Pour plus d'informations, consultez notre cahier "spécial temps partiel".

La consultation du dossier administratif

• VOTRE DOSSIER ADMINISTRATIF EST :

- au rectorat pour les personnels du second degré,

- à l'inspection académique pour les personnels du premier degré.

• Toutes les pièces importantes sur votre carrière s'y trouvent : nominations successives, notations, rapports d'inspection, vos lettres personnelles adressées par voie hiérarchique, les reclassements, la validation des services pour la retraite.

• Toutes les pièces, sans exception, 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 les photocopies désirées de votre dossier (sous réserve de paiement de celles-ci).

• Vous pouvez annoter directement au stylo sur les documents que vous consultez.

• Dans le second degré (collège, lycée, LP, EREA), le chef d'établissement a un dossier. Ce dossier dit "collégial" peut contenir des pièces supplémentaires non transmises au rectorat.

Demandez à le consulter et n'hésitez pas à demander des photocopies.

• Si vous n'êtes pas d'accord avec la présence d'un document ou avec le contenu de celui-ci, vous devez écrire à l'autorité concernée pour en demander le retrait.

• Dans le dossier administratif, en aucun cas il

ne peut être fait référence à vos opinions ou appartenances politiques, syndicales ou religieuses.

• 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 demander à consulter votre dossier administratif au rectorat ou à l'IA et, dans le même temps, préciser que vous souhaitez 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 commissions administratives paritaires, et notamment les procès-verbaux de leurs réunions, doivent être considérés comme des documents nominatifs.

Il est donc recommandé que les procès-verbaux des commissions administratives paritaires 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". ■

Enseignants non titulaires

L'Education 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 (les remplacements de personnels titulaires), des personnels précaires, sous payés, corvéables et licenciés à merci.

Des personnels titulaires (TZR, brigades, ZIL) peuvent assurer statutairement des remplacements, aujourd'hui effectués par les personnels précaires.

Le ministère a décidé d'arrêter le recrutement des maîtres auxiliaires, octroyant, pour certains d'entre eux depuis 1996, une garantie de réemploi de Maîtres Auxiliaires Garantis d'Emploi (MAGE).

Loin de mettre un coup d'arrêt à la précarité, il a développé 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. C'est la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 qui modifie, par ses articles 12 et 13, les dispositions de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 concernant le recrutement des agents contractuels. La circulaire du 1^{er} décembre 2005 en définit l'application pour les personnels du ministère de l'Éducation nationale (Texte de référence 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, pour une année scolaire dans un ou plusieurs établissements, un maximum de 200 heures (décret 89-497 du 12.07.89).

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, ceci suite à la mobilisation des personnels et à l'appréciation du recteur.

• La rémunération est fixée à 34,30 euros brut en 2006 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 peut être à durée déterminée (CDD) ou 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 contrat (CDD) s'effectue par décision expresse et reste un CDD jusqu'à la limite de 6 ans.

• Le renouvellement du contrat d'un agent en fonction depuis au moins 6 ans, de manière continue (les conditions de "continuité" peuvent faire l'objet de nombreux litiges), entraîne sa reconduction en CDI.

→ **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.**

■ MAGE

Le contrat des MAGE est transformé en CDI.

Les anciens "MAGE" devraient garder également, à missions identiques, leur grille et leur rémunération (arrêté du 9 mars 1973 relatif à l'échelonnement indiciaire).

La requalification de leur CDD en CDI est sans effet sur les indices de traitement (décret n° 62-379 du 3 avril 1962).

Rien n'est, pour l'instant, arrêté pour l'avancement des autres contractuels. A nous d'imposer une prise en compte de l'ancienneté de service !

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

■ **Les agents recrutés par contrat pour l'accomplissement d'une fonction spécifique (c'est une notion très vague) autre que disciplinaire, dans le cadre d'un GRETA ou d'un CPA, ne peuvent bénéficier d'un renouvellement au-delà de 6 ans.**

→ Rémunération des contractuels

L'indice de rémunération 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.

• **Exemple dans l'académie de Versailles : Enseignement professionnel, Bac + 2, 5 à 10 ans d'expérience professionnelle : INM 488 Enseignement général, Bac + 2, pas d'expérience professionnelle reconnue : INM 320.**

Dans certaines 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 collègue contractuel, qu'il soit en CDD ou en CDI, peut être licencié. Les procédures de licenciement sont celles prévues respectivement par les titres XI et XII du décret n° 86-83 du 17 juillet 1986.

Les motifs susceptibles d'être évoqués doivent correspondre à la situation des besoins d'enseignement.

Que ce soit 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 sur le site de l'UNSEN.

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

L'UNSEN revendique la titularisation et la formation des non titulaires, sans concours ni discrimination de nationalité !

Personnels Vie scolaire

Ces dernières années, l'équipe de personnels entourant les Conseillers Principaux d'Education (CPE), a vu les contrats précaires se multiplier.

→ Les MI-SE

Ils sont régis par des statuts datant de 1937 et 1938.

Ces "surveillants stagiaires" relèvent du dispositif protection sociale des non titulaires (sauf congés maladie).

Accès aux concours internes de la FP

après 4 ans de services effectifs (à temps complet).

"les postes de MI-SE constituent un moyen d'aider certains étudiants méritants à poursuivre leurs études" (circulaire 169-397 du 25/09/1969).

→ Emploi de Vie Scolaire

Créés par la loi de cohésion sociale, financés à 90 % par le ministère de l'emploi et 10 % par l'Education nationale, les EVS sont de deux types.

- Le Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi (CAE) cible les jeunes "rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi":

convention signée par l'employeur et l'ANPE lors de l'embauche, contrat à temps plein ou partiel (20h hebdo. minimum), de 6 mois à 2 ans ; accompagnement, formation professionnelle, VAE non "obligatoires mais recommandées".

- Le Contrat d'Avenir (CA) s'adresse "aux personnes percevant les minima sociaux": temps partiel (26h), de 2 à 3 ans (5 ans pour les handicapés et plus de 50 ans), accompagnement et formation obligatoires, VAE recommandée.

Quelles missions ?

Les EVS peuvent assister les enseignants : aide à l'accueil des élèves, à l'encadrement des sorties ou activités scolaires, à la scolarisation des handicapés, participation à l'animation d'activités, aide à la documentation, nouvelles technologies, assistance administrative des directeurs d'école...

Quelle procédure ?

L'EPL employeur évalue les besoins. L'agence locale pour l'emploi recherche les candidats. Le CA recrute et approuve les conventions. Le chef d'établissement en est signataire.

Ecoles : recrutement par les collègues.

Aucun bilan n'a été tiré des dispositifs antérieurs d'emplois aidés, notamment sur leur efficacité d'accès à l'emploi stable. Souvent, la sortie d'un contrat aidé débouche sur un autre contrat aidé.

La confusion est à son comble avec la multiplicité des catégories : EVS en CA ou CAE, AVSi, emplois-jeunes et MI-SE restants, assistants d'éducation et pédagogiques !

La multiplication de ces dispositifs risque de détériorer l'emploi stable. Les collectivités territoriales, par exemple, pourraient être attirées par les contrats EVS "moins chers" au détriment des personnels territoriaux titulaires (ATSEM).

→ Les Assistants d'Education (AE)

loi n° 2003-400 du 30 avril 2003,

décret n° 2003-484 du 6 juin 2003.

- **Contrat de travail : 3 ans maxi. renouvelable une fois**

- Les AE participent à l'encadrement et à l'animation de toute action de nature éducative, sous l'autorité du directeur d'école dans le premier degré, du chef d'établissement dans le second degré.

- **obligations de services : 1600h** annualisées (entre 39 et 45 semaines)

- 10h maxi/jour (amplitude maxi.: 13h)

- 20 mn de pause ou bout de 6h

- 11h minimum de repos/24h.

- **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.

- **Poursuite d'études ou formation professionnelle** : crédit d'heures attribué par le chef d'établissement préalablement à la signature du contrat (200h annuelles pour un temps plein) sur l'horaire de travail.

L'UNSEN revendique pour les AE

- **Une réelle formation d'adaptation à l'emploi, préalable à la prise de fonctions.**

- **Un crédit de plus de 200 heures/an pour études ou formation professionnelle dans des conditions normales.**

- **Le crédit d'heures non utilisé doit être cumulé pendant une année.**

- **Des autorisations d'absence pour révision, examens et concours, sans récupération !**

- **L'absence pour recherche d'Emploi ou période d'essai est un droit.**

Le recrutement à mi-temps avec demi salaire et demi crédit d'heures n'est pas attractif pour les étudiants.

C'est pourquoi nous nous sommes opposés à ce contrat plus défavorable que celui des MI-SE et des Emplois-jeunes.

→ Les assistants pédagogiques

Décret n° 2005-1194 du 22.09.2005

Circulaire 2006-065 du 5.04.2006

C'est une nouvelle catégorie d'AE.

- **Leurs fonctions** d'accompagnement pédagogique ne peuvent se substituer à la mission d'enseignement. Elles consistent en un soutien aux élèves.

Mais la circulaire de rentrée 2006 prévoit de donner la responsabilité du PPRE à ces personnels non enseignants et non formés !

- **Durée de travail : 36 semaines maxi.** sur la base d'un mi-temps, dont 100h de préparation hors présence élèves.

- **Lieux de travail** : les lycées et LP en ZEP et zones sensibles, les nouvelles zones "ambition réussite". Dès leur prise de fonction, la formation d'adaptation à l'emploi est centrée sur les enjeux pédagogiques des niveaux d'enseignement.

- **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 de ses études. (17 h maxi/semaine sur la base de 36 semaines).

- **Nos revendications sont les mêmes que pour les Assistants d'Education.**

Ne perdons pas notre vie à la gagner

● LA SANTÉ EST UN DROIT POUR TOUS

Les personnels de l'Éducation ne doivent pas en être exclus.

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 à l'IUFM, une éducation vocale au cours de notre carrière et un suivi médical régulier par l'accès à la médecine du travail. En cas de pathologie liée au métier, la 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.

Nous avons le droit de nous faire soigner et d'être suivis régulièrement !

● IMPOSER LA VISITE MÉDICALE !

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)

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

Les agents n'ayant pas bénéficié de cette visite annuelle et ne relevant pas de l'art. 24 font l'objet d'une visite médicale tous les cinq ans (art. 24.1).

Combien d'entre nous n'ont pas eu de visite depuis des lustres ?

Nous n'avons pas de visite médicale parce que nous ne la demandons pas ! Envoyons massivement un courrier en ce sens à notre Inspection !

Modèle de lettre :

"Monsieur l'inspecteur d'académie,
Je demande l'application du décret 82-453 du 25.05.82 modifié par le décret 95-680 du 9.05.95 qui prévoit : "les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier (art. 22)."
Souhaitant bénéficier d'une visite médicale annuelle, je vous demande de transmettre cette demande au médecin de prévention. Je n'ai plus aucune visite depuis cinq ans, ce qui contredit l'art. 24 du décret cité.
Dans l'attente de ma convocation à la visite réglementaire de prévention, je vous prie d'agréer, Monsieur l'Inspecteur..."

A PROPOS DU DROIT DE RETRAIT

La violence scolaire fait la une de l'actualité. Les personnels mais aussi les 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 la 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 ! Après 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 aux élus CAPA ou CAPN le dossier.

Porter plainte ! Après 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 7500 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 défektivité 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.

Dans la vie, les faits devancent souvent le droit.

Mais nous devons exiger du ministère une réglementation prenant en compte la spécificité des personnels de l'Éducation nationale, dans un contexte lourd de violence qui constitue un danger grave.

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

→ Dans le premier degré

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 véritable droit à l'égalité des chances (Décret 89-122 du 24.02.1989).

→ Dans le second degré

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le remplacement des absences de courte durée peut être imposé aux 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, qui s'inscrit dans la lignée des coupes sombres d'emplois de toutes sortes opérées dans les budgets depuis 2002, est avant tout dicté par la politique de restriction budgétaire en matière d'emploi public.

Les instructions du ministère sont claires. **Il s'agit d'allonger le temps de travail et de présence dans les établissements, de flexibiliser et d'annualiser les services, de diminuer les coûts salariaux** (rémunérer en HSE sans augmenter le salaire est plus rentable que de créer des postes !) et d'imposer à terme la bivalence disciplinaire.

Comment ne pas voir dans cette mesure que nous avons rejetée, la première étape vers une autre organisation du travail, une autre conception du métier d'enseignant dans lequel la polyvalence prend le pas sur l'acte pédagogique ?

Le ministère s'est longtemps targué du nombre important de protocoles signés dans les collèges et les lycées avant que ce dispositif ne devienne obligatoire. Pourtant, devant les interventions syndicales et la pression collective, la plupart de ces protocoles ont été cantonnés au volontariat, les chefs d'établissement se refusant d'aller au conflit, d'autant plus que le financement (en HSE) des heures remplacées couvre à peine 10 % des "besoins".

L'incitation financière comme la menace d'un retrait de salaire en cas de refus d'assurer ces heures, ont donc fait long feu.

Pour autant, nous ne nous satisfaisons pas de la situation.

Ces absences non remplacées, majoritairement "institutionnelles", sont un réel problème pour la scolarité des élèves.

Le principe de continuité du service public impose d'assurer le remplacement, mais cette mission spécifique, dévolue actuellement aux TZR, 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 !

Budget 2007 : massacre à la tronçonneuse

C'est à la tronçonneuse que le gouvernement entend tailler dans les effectifs de fonctionnaires.

Seraient ainsi supprimés 15 000 emplois budgétaires, soit trois fois plus qu'en 2006 et au total 32 000 en 5 ans, dont plus de 26 000 dans l'éducation.

Si l'on y ajoute les suppressions de MI-SE et d'emplois aidés (CES, emplois-jeunes...), on avoisine les 100 000 emplois en moins .

L'éducation paie le plus lourd tribut : 8 700 emplois supprimés en 2007, soit 1% de l'effectif total des personnels.

C'est le plus vaste plan de suppressions d'emplois sur une telle période !

Cette réduction d'effectifs est destinée à dégager de 500 à 700 millions d'euros d'économies (notons l'imprécision du chiffre annoncé par le ministère

des finances !).

Les élèves, notamment les plus en difficultés, autant que les personnels vont en payer le prix : réduction de l'offre d'enseignement, dégradation des conditions de travail, précarité accrue...

Le gouvernement a déjà abandonné toute priorité à l'éducation, il continue aujourd'hui de démolir le service public.

L'intersyndicale de l'éducation a décidé un appel à la grève des personnels en septembre, précédé d'une journée de rassemblement devant les inspections académiques et les rectorats dès le 6 septembre.

L'urgence est plus que jamais à l'action collective !

Formation de Robien... IUFM serré à droite !

Après les retraites, la Sécurité sociale, le statut d'entreprise nationalisée d'EDF GDF, le gouvernement continue son travail de sapes des "fondamentaux" sociaux. Sous couvert de "réformes", expression politiquement correcte pour caractériser un projet de recul social, Gilles de Robien à la suite de François Fillon, à l'unisson de la majorité et du Président de la République, s'est attaqué à l'école publique et laïque.

De Robien, Parisot : même boulot !

Les arguments avancés pour justifier la réforme (la caducité de la loi d'orientation Jospin de 1989, la transformation de la société, le manque de résultats de l'Education) ne sont que l'habillage d'une loi qui veut en réalité l'adaptation de l'école à la libéralisation de l'économie et la flexibilité des salariés.

Contre l'échec scolaire, la culpabilisation des familles ; contre des savoirs ouverts, un socle commun de connaissances réduit ; contre la formation et la qualification, une affectation des personnels tous azimuts en collège, lycée, LP.

Plus qu'un nouveau départ, c'est un retour en arrière abandonnant le projet d'une école de la promotion sociale, d'un véritable tournant à droite vers une éducation tendant au renoncement, à l'adaptation, à la résignation dès 14 ans avec "l'apprentissage junior".

Dans ce dispositif, la formation initiale des maîtres occupe une place stratégique. La loi d'orientation lui consacre ainsi une attention toute particulière...

L'IUFM est-il soluble dans l'Université ?

Créés par la loi d'orientation de 1989, les Instituts Universitaires de Formation des Maîtres étaient des établissements publics d'enseignement supérieur à part entière, avec une réelle identité juridique (Code de l'Education, Art. L.721-1 à L.721-3, décret n° 90-867 du 28.09.1990). L'article 23 de la nouvelle loi prévoit un rattachement aux universités avec une expérimentation dès le 1^{er} janvier 2007 à Reims, Limoges, la Réunion. Dans cette opération de fusion/absorption, il est à craindre que les moyens humains en personnels administratifs soient "vampirisés" par l'université et les crédits fondus avec d'autres missions.

Les antennes départementales des IUFM ne feront-elles pas les frais de cette opération ?

Les CA verront la représentation des usagers diminuer au profit de personnes qualifiées, en particulier du monde économique...

Il s'agit officiellement d'aligner la formation des maîtres sur le cadre européen des diplômes Licence, Master, Doctorat (LMD), et d'encourager la recherche. Mais le peu d'enthousiasme de certaines universités à intégrer les IUFM laisse mal augurer de la suite, en particulier en Ile-de-France.

Le rapport annexé, retoqué par le Conseil constitutionnel, prévoit un cahier des charges national pour la formation initiale confié au Haut Conseil de l'Education.

Les annexes prévoient aussi, pour les stagiaires du second degré, une rentrée anticipée, un concours national mais à affectation académique selon le rang de



classement et un maintien pendant une année dans l'académie correspondant à l'IUFM suivi.

D'ores et déjà des réformes sont engagées dans le premier degré.

Stage filé dans le premier degré : stagiaire PE "bouche-trou" ?

Introduit par une circulaire (11 mai 2006) pour la rentrée 2007, le stage tout au long de l'année dit "stage filé" consiste à confier à un professeur des écoles (PE) stagiaire une classe en responsabilité une journée par semaine dès la rentrée.

Si ce n'est pas en soi une mauvaise idée pour travailler au sein d'une équipe, engager une progression avec les élèves, permettre une relation avec les parents, cela cache de bas calculs : assurer les nouvelles décharges octroyées aux directeurs (seul, le SE-UNSA a signé l'accord) sans créer les postes statutaires nécessaires. Les stagiaires sont réduits au rang de "bouche-trous" mais effectuent toujours plusieurs stages dans d'autres cycles et rédigent un mémoire,... soit une formation en seconde année encore plus lourde et éclatée.

Second degré : vers une bivalence généralisée ?

A l'exception des professeurs de LP des disciplines générales, les enseignants français du second degré sont monovalents à la différence de nombreux pays européens. Généraliser la bivalence (déjà prévue dans les décrets de 1950) et la réintroduire dans certains concours (CAPES, CAPEPS) a pour objectif premier, non de répondre à la difficulté scolaire, mais d'accentuer la flexibilité de gestion des personnels.

1^{er} et 2nd degrés : plus de hiérarchie moins de pédagogie !

Entre un socle commun, sous SMIC scolaire, et l'apprentissage syllabique de la lecture, la liberté pédagogique recule, la réaction hiérarchique progresse.

Le renforcement du poids des chefs d'établissement par "la carotte" de la notation et le "bâton" du remplacement forcé, permet une "caporalisation" de l'Education. Ce "modèle" tend à se transposer dans le premier degré avec les projets d'établissements locaux du premier degré et leurs "super directeurs" ayant autorité sur les personnels.

Plus de mérite individuel, toujours moins de droits collectifs, serrer à droite dès l'IUFM...

Florilège...

"Le projet de loi pour l'école va dans la bonne direction. Aujourd'hui, notre école a besoin d'une réforme importante. Il est indispensable que les entreprises y soient associées".
 "Il faut... adapter l'école aux défis du 21^e siècle : l'Europe, la mondialisation, la compétition"...
 "diversifier les parcours de formation pour que chaque niveau de sortie garantisse un niveau de connaissances et que l'habileté manuelle soit valorisée dès la maternelle"...
 "ouvrir la formation des maîtres sur l'entreprise". Celle-ci doit occuper "une place à part entière aux côtés des familles et des enseignants dans la fonction éducative"...

Assemblée du Medef, janvier 2005.

Missions des personnels

"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" (art. L. 912-1 de la loi du Code de l'Éducation).

"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" (circulaire n° 97-123 du 13.05.1997).

Mais, modifiés par la loi Fillon, ces textes élargissent les missions des enseignants, alourdissent leurs conditions de travail : formation continue en dehors du temps de service, prise en charge renforcée du handicap, du soutien, de l'orientation...

→ Dans le premier degré

- Les enseignants vont devoir maîtriser une langue vivante, nager comme des dieux, être "au top niveau" des TIC !
- Des assistants d'éducation seront utilisés pour mettre en place les PPRE.

Nous rappelons notre opposition à ce statut "fourretout" qui permet d'exploiter ces personnels. L'enseignement doit rester du ressort des enseignants !

- Des enseignants (lesquels ? comment ?), des travailleurs sociaux, kiné, orthophonistes, éducateurs, pédo-psychiatres composent les "équipes de réussite éducative" de la loi Borloo.

Quelle concertation sera possible entre l'équipe pédagogique de l'école et l'équipe Borloo s'occupant des élèves, dès la maternelle, après l'école et le mercredi ?

- Alors que les moyens des RASED, toujours réduits, vont être redéployés sur les PPRE, le traitement de la difficulté scolaire risque d'être "transféré aux collectivités locales".

→ Dans le second degré

- Les professeurs agrégés, certifiés, PLP peuvent enseigner en section d'apprentissage.
- Quid du mélange des publics, de l'annualisation du temps de travail ?**
- Les PLP pourront être nommés en collège, notamment en classe de 6^e, pour enseigner deux disciplines.

- La notion de bivalence réapparaît avec la "certification complémentaire" aux concours en lettres, langues et maths.

A votre avis, pour quoi faire ?

- De même, on élargit la tâche du professeur principal, notamment pour le suivi individualisé des élèves et l'orientation.

- Le conseil pédagogique pourrait supprimer des décharges statutaires (cf. p. 37).

- Une "diversification du recrutement" sera développée : professeurs associés (contractuels à temps plein ou incomplet ; seuls 5 ans d'expérience professionnelle sont exigés !).



Le travail en équipe, la pédagogie de projets sont préconisés - et le plus souvent pratiqués - 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).

Circulaire de rentrée : toute la loi Fillon...

➔ Ecole primaire

Outre qu'il poursuit la mise en œuvre de la loi d'orientation, le cru 2006 de la circulaire de rentrée offre deux caractères nouveaux :
 - sa publication au BO n'a été précédée d'aucune concertation..., énième épisode d'un dialogue social virtuel,
 - nombre de points importants de la loi (PPRE, note de vie scolaire, conseil pédagogique, orientation...) s'appliquent sans décret paru.
 Ces points ont pourtant fait l'objet de beaucoup d'interrogations, voire de rejets parfois quasi unanimes au CSE !

• La circulaire indique d'abord les deux priorités pour la rentrée 2006 : "promouvoir l'égalité des chances et améliorer les conditions de la réussite scolaire pour une meilleure insertion sociale et professionnelle des jeunes".

• Puis elle rappelle le cadre de la LOLF fixé par la réforme de l'état, son "projet annuel de performance" et obligation de résultat, dont nous dénonçons toujours le carcan...

➔ Carcan budgétaire d'abord, car toutes les "actions prioritaires" et "mesures nouvelles" sont assurées par "optimisation des moyens" existants.

Il en est ainsi de la mise en place du PPRE et de la réforme de l'Education prioritaire financée par redéploiement interne de moyens déjà insuffisants et déjà destinés à traiter la difficulté !

En primaire, seront utilisés les moyens des CP dédoublés, RASED, maîtres surnuméraires ;

Au collège, les heures non affectées : pour le PPRE, deux heures en 6^{ème}, une demi heure en 5^{ème} et 4^{ème}, l'autre demi heure pour les 1000 enseignants des réseaux "ambition réussite".

De même, la rénovation de l'enseignement des langues trouvera ses limites dans la multiplication des groupes de compétence et la limitation des dédoublements aux classes terminales des lycées..., et la scolarisation des élèves handicapés, dans l'insuffisance des moyens structurels et humains...

➔ D'autres carcans, d'ordre politique, sont plus insidieux.

Ils concernent, entre autres, les mesures phare de la loi que sont :

• la mise en place du socle commun qui sous-tend ce texte,

• celle du soutien individualisé, sans moyens ni consignes pédagogiques et organisationnelles,

• l'officialisation des parcours dérogatoires et la refonte déguisée du collège,

• le développement tout azimut de l'apprentissage - junior dès la 4^{ème}, concurrentiel à la formation sous statut scolaire après la 3^{ème}. présenté comme remède miracle à l'échec,

• une réforme de l'Education prioritaire consistant à démanteler les ZEP,

• la marginalisation de l'EPS, de l'enseignement et de la pratique artistique,

• une nouvelle conception de l'orientation dont les COP sont absents, axée principalement sur l'insertion,

• la création d'un Conseil pédagogique encadrant les équipes, notamment pour la mise en place du socle commun et du PPRE...

Il est à craindre que le socle commun concocté actuellement, dans la lignée des nouveaux "contrats d'objectifs scolaires", aboutisse surtout à déterminer les parcours des élèves les plus fragiles, préparer leur orientation, améliorer leur employabilité et anticiper une insertion réduite essentiellement à son aspect professionnel.

Ainsi renoncement et éviction précoce seront la marque de ce collège qui n'aura plus d'unique que le nom !

Comment dans ce cadre, prendre au sérieux la volonté affichée par le Ministre, d'une part de s'attaquer à l'échec scolaire alors que faute de moyens la prévention sera rendue impossible à tous les niveaux de la scolarité, et d'autre part de donner à tous les élèves, plus que des chances, des droits à la réussite ?

• "Tous les maîtres et toutes les structures de formation et d'encadrement doivent se mobiliser autour de cette obligation fondamentale" qu'est l'acquisition du socle commun."

Un effort particulier sera fait pour mieux coordonner les enseignements dispensés à l'école maternelle avec ceux de l'école élémentaire".
 Tout ceci à moyen constant.

• **Maîtrise de la lecture** : au Cours Préparatoire, "les maîtres s'attacheront particulièrement... à un apprentissage systématique du décodage et de l'identification des mots". La circulaire "Apprendre à lire" (3 janvier 2006) en précise les modalités.

Le dossier "lecture", très porteur médiatiquement, est traité par G. de Robien de façon simpliste et démagogique. En focalisant sur le CP et le choix de la méthode, on fait passer au second plan le travail individualisé selon le rythme de l'enfant par une équipe d'enseignants.

Provocation ou intimidation ? La CGT défendra tout collègue dont la méthode pédagogique sera contestée par principe par un inspecteur. L'efficacité des apprentissages n'est pas du seul fait de la méthode !

• Une nouvelle évaluation "de début de CE1 sera généralisée et obligatoire". L'acquisition des apprentissages fondamentaux se déroulant sur l'ensemble du cycle, il est logique que les élèves ne les aient pas tous acquis à l'entrée du CE1. Les PPRE "s'adresseront prioritairement" à ces élèves... mais toujours par "optimisation" des moyens.

• L'enseignement d'une langue vivante à tout le cycle 3 entre en vigueur avec une année de retard. Mais rien n'est dit sur la cohérence de la carte des langues.

• Evaluation des élèves et aide : le livret scolaire prend son importance pour le lien école/collège.

Si les RASED peuvent toujours être sollicités dès la maternelle, on est inquiet sur leur possibilité d'intervention. Sans aucun moyen supplémentaire pour lutter contre l'échec, l'ensemble des élèves, en difficulté passagère ou profonde, sera encore fragilisé.

sans concertation ni moyens !

→ Collège

• Le "collège doit conduire chaque élève à acquérir les connaissances et compétences du socle commun et à préparer son orientation".

La circulaire se place résolument sous le signe du socle commun, dont la maîtrise figurera parmi les éléments évalués pour l'obtention du Brevet en juin 2008. Des tests seront réalisés auprès d'un échantillon d'élèves de 3^{ème} dans le cadre de la LOLF : ils ne concerneront que la maîtrise des compétences de base en français et mathématiques. Est-ce à dire que l'acquisition du reste s'efface au nom de la rentabilité ?

• Le référentiel du B2i est en cours de réécriture et sera pris en compte aussi pour le Brevet.

• La "note de vie scolaire" sera attribuée chaque trimestre à tous les élèves de la 6^{ème} à la 3^{ème}. La moyenne des notes obtenues en 3^{ème} comptera pour le Brevet. Mais le mystère reste entier sur les critères à évaluer.

• De nouveaux programmes entrent en vigueur en Maths, SVT, physique-chimie et langues vivantes.

Pour ces dernières, il s'agit du "palier 1" qui concerne "non seulement la classe de 6^{ème} pour la langue commencée à l'école, mais aussi la première année de toute langue commencée au collège".

En clair, on peut regrouper les élèves débutants en 6^{ème} ou 4^{ème}, et donc constituer des groupes de niveau.

Difficilement défendable sur le plan pédagogique, cela permettra de réaliser de substantielles économies !

• Pour les élèves en grande difficulté, les dispositifs dérogatoires en 3^{ème} (type 3^{ème} d'insertion) sont maintenus, alors qu'ils devaient disparaître. Quant aux dispositifs en alternance en 4^{ème}, on les réserve à "un petit nombre d'élèves volontaires".

Il est vrai que ces dispositifs seront fortement concurrencés par l'apprentissage junior, sur lequel la circulaire insiste sans vergogne, inclus dans la loi sur l'égalité des chances.

→ Lycée général et technologique

Pour le lycée, la circulaire se coule parfaitement dans les attendus européens définis à Lisbonne en 2000 (voir ci-contre) et accroît les effectifs dans les filières scientifiques et techniques (deux filières mêlées..., y a-t-il un lien avec la réforme STI annoncée ?).

Elle veut également augmenter le nombre de filles dans ces secteurs.

• L'objectif affiché est de poursuivre la rénovation des enseignements, avec la mise en place de nouveaux programmes en STG (maths, philosophie, histoire-géographie, enseignement tertiaire), STI et SMS (philosophie), et la poursuite de la rénovation de la filière SMS (nouveaux programmes de première en 2007). Mais pas un mot sur la création du BTS SMS actée par la loi Fillon.

Mais pas un mot sur la réforme STI, qui va entraîner des changements d'entraîneur : tout avance en catimini.

• L'enterrement des TPE en terminale est confirmé, le dédoublement en LV1 s'étend aux terminales STG et professionnelles.

Mais encore...? RAS...

Pas d'ambition pour le lycée !

Pas de réflexion sur l'articulation avec l'enseignement supérieur !

Pas de moyens supplémentaires... mais redéploiement et rentabilisation !

• Parallèlement, des audits dits "de modernisation", menés par les ministères de l'Education nationale et du Budget, ont lieu actuellement. Nous y participons pour rappeler nos revendications (cf. 4 pages lycée de mai). Les premiers portent sur la redéfinition des horaires d'enseignement et l'évolution des décharges de service spécifiques (décret de 1950)...

Ils laissent entrevoir des changements profonds de l'organisation des missions, horaires et modalités d'enseignement (voir p.9).

Mais rien avant 2007, nous confie l'inspection générale.

Tout est donc conforme au temps politique et à l'inconsistance d'une période pré-électorale.

→ La voie professionnelle

L'accent est mis principalement sur l'orientation des élèves et la valorisation de l'apprentissage.

• Le partenariat avec les entreprises est encouragé en invitant à décliner les conventions cadres et accords nationaux au niveau local.

Les discriminations nombreuses conduisent à étendre le programme "objectifstage" et l'opération "parrainage" qui associe bénévoles, actifs ou retraités dans la recherche de stage.

• Sans surprise, les établissements sont invités à "s'inscrire dans la démarche qualité" et d'accéder au label Lycée des métiers en respectant les critères du cahier des charges national, ceci "dans le cadre de partenariats avec différents types d'établissement, notamment des centres de formation d'apprentis".

• La volonté de promouvoir l'accès d'un plus grand nombre d'élèves au niveau IV et le rappel des rénovations actuelles de diplômes (BEP et Bac pro) sont confirmés.

• Alors que les moyens des MGI ont beaucoup diminués, il est savoureux de

lire que devront "être renforcées au niveau des établissements les mesures prises au titre de la MGI" mais en veillant "à la définition et à l'évaluation

précises de leurs objectifs".

• Le rôle et les missions des GRETA sont rappelés mais leurs moyens se limitent à encourager l'utilisation d'un Progiciel et à améliorer la qualité au moyen du Label "GRETA Plus", ce qui est dérisoire compte tenu de leurs difficultés financières.

• Enfin, alors que le nombre de dossiers de VAE explose, la circulaire se borne à suggérer de rationaliser la gestion, préconise coopérations et partenariats, espère la mise en œuvre "de démarches volontaristes"... mais aucun moyen supplémentaire n'est annoncé.



Handicap, difficulté scolaire

■ Le handicap

La loi du 11 février 2005¹ impose le droit à l'école pour tous, dans l'établissement le plus proche, tout au long du parcours scolaire.

La responsabilité en incombe à la **maison départementale des personnes handicapées**. Un seul interlocuteur y est chargé d'accueillir, conseiller, orienter la personne handicapée et établir un projet individualisé.

• Comment l'enfant handicapé est-il accueilli à l'école ?

Le projet personnalisé de scolarisation est établi par l'équipe éducative en fonction des besoins, capacités, progrès de l'enfant. Il définit des besoins spécifiques matériels ou humains : locaux, matériel, rééducation, soins et auxiliaire de vie scolaire...

A l'école élémentaire, l'enfant handicapé peut être scolarisé en classe spécialisée, la **CLIS*** (structure d'intégration ouverte sur l'établissement), 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), avec éventuellement l'aide d'un **auxiliaire de vie scolaire** (AVS-i).

Il existe tout un panel d'aides à l'intégration scolaire : CMP*, SESSAD*, CAMSP*...

. 8 à 10 000 **Emplois Vie Scolaire** (EVS) doivent aider à la scolarisation des enfants handicapés notamment à l'école maternelle.

. 800 AVS doivent être recrutés cette année pour 155 000 enfants.

Ainsi au lieu d'emplois qualifiés et pérennes nécessaires à la scolarisation de ces enfants à besoins particuliers, le ministère érige en principe la "bonne volonté et le changement des mentalités" et opte pour des emplois précaires, non qualifiés, moins onéreux pour faire appliquer le droit de non-discrimination.

¹ "Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées des enfants et adolescents handicapés".
² art. 5-2 du décret 2005-1013 du 24 août 2005

■ Les RASED

La diminution importante des postes spécialisés (Psychologues, rééducateurs...) des RASED dégrade l'accueil obligatoire des élèves handicapés à l'école et réduit l'aide aux élèves en difficultés moyennes ou graves. Pour remédier aux difficultés de l'élève, le maître doit désormais établir un PPRE. Or le PPRE individualise l'enfant dans sa difficulté au lieu de lui apporter une aide spécifique au sein du groupe.

Le rabâchage n'est généralement pas la solution. La psychopédagogie peut en être une dans le rapport au scolaire, mais sa place diminue au sein des RASED et des CMPP.

■ Les SEGPA et EREA*

La situation d'un élève en difficulté au CM1 est examinée par la commission départementale d'orientation² à partir d'un dossier contenant l'avis du conseil des maîtres, du psychologue, de l'assistante sociale.

Les élèves de ces structures sont, à 90 %, issus de classes sociales défavorisées. Le prédéterminisme, telle une orientation dès 10 ans vers un CAP..., prime toujours dans le regard porté sur eux, laissant entrevoir des modalités de remédiation limitées.

*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.

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 département¹), 3 semaines (pour un autre département² ou à l'étranger³). Demande : 5 semaines¹ ; 8 semaines² ; 10 semaines³ 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.

Encadrement des sorties scolaires

(Circulaire 99-136 du 21.09.1999)

	École maternelle	École élémentaire
Sortie régulière ou Sortie occasionnelle sans nuitée	Deux adultes au moins dont le maître de la classe, quel que soit l'effectif de la classe. Au-delà de 16 élèves, un adulte supplémentaire pour 8.	Deux adultes au moins dont le maître de la classe, quel que soit l'effectif de la classe. Au-delà de 30 élèves, un adulte supplémentaire pour 15.
Sortie avec nuitée(s)	Deux adultes au moins dont le maître de la classe, quel que soit l'effectif de la classe. Au-delà de 16 élèves, un adulte supplémentaire pour 8.	Deux adultes au moins dont le maître de la classe, quel que soit l'effectif de la classe. Au-delà de 20 élèves, un adulte supplémentaire pour 10.

Dans les EPLE, il appartient au chef d'établissement d'évaluer, pour les voyages collectifs des élèves, le nombre d'accompagnateurs nécessaire compte tenu de l'importance du groupe, de la durée du déplacement, des difficultés et des risques que peut comporter le parcours suivi par les élèves. (Circulaire n°6-260 du 20.08.1976)

Construire l'École de la Réussite pour tous

Loi d'orientation pour l'école : pourquoi nous demandons son abrogation...

Censée n'apporter que "des adaptations à la loi de 1989", la "loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École" constitue une rupture.

L'objectif affiché de "faire réussir tous les élèves" cache mal une logique de renoncement à l'ambition scolaire, notamment pour les élèves les plus fragiles.

Aucune référence n'est faite aux inégalités économiques et sociales croissantes qui entravent le fonctionnement de l'École, ni à la nécessité de garantir une plus grande mixité sociale pour favoriser la réussite de tous.

Ainsi, l'échec social ne serait pas en cause et l'échec scolaire relèverait de la seule responsabilité de l'Institution et de ses enseignants, des élèves et de leurs parents.

Ce texte répond à une double exigence d'adaptation :
→ de l'école aux restrictions budgétaires,
→ des niveaux de formation aux besoins économiques.

Il s'appuie sur le "processus de Lisbonne" adopté par l'Union Européenne en 2002.

Les critères de rentabilité pèsent davantage sur le système éducatif.

Les suppressions massives d'emplois publics vont se poursuivre, entraînant :
 - pour les personnels, des missions élargies et des tâches alourdies
 - pour les élèves, des enseignements réduits et des conditions d'études plus difficiles.

Tout le travail mené par des enseignants, chercheurs, parents, syndicats... autour d'une réflexion pour démocratiser l'École, est mis à bas. Le MEDEF ne s'y est pas trompé, qui a bien accueilli une loi conforme à sa conception de la société et à son objectif de mettre l'École au service de l'économie.

La fonction économique prend le pas sur la fonction éducative.

La thématique, très médiatisée, des "talents" de chacun induit que les individus seraient naturellement différents, voire que les inégalités sociales pourraient être naturelles...

D'où la logique de renoncement à l'égalité de la scolarité obligatoire pour tous, et d'adaptation de l'école aux "différences" de chacun.

Socle commun réduit et options choisies ou imposées permettront d'effectuer très tôt un "tri social" des élèves vers des voies de formation hiérarchisées.

Ainsi, loin de lutter contre les inégalités scolaires, on les institutionnalise pour répondre à des besoins économiques parfaitement ciblés.

Se développent tous azimuts, les liens école/entreprise : "acteurs économiques" pouvant intervenir dans les choix d'orientation, initiations à l'entreprise, apprentissage concurrentiel à la formation scolaire...

Les techniques managériales infiltrent l'École : "recherche de la performance", "culture du résultat", individualisation à tous les niveaux (de l'élève dans son parcours, du maître dans sa pratique, de l'établissement dans son projet). Et le "mérite" revient en force pour les personnels comme pour les élèves.

Cette loi peut paraître légitime d'où la nécessité d'en décrypter le message. Optimisation des moyens, rentabilité et critères d'employabilité la résumant...

La jeunesse "mérite" une école de progrès !

Pour la CGT-Educ'action, il y a d'abord la conviction que tous les élèves sont capables !

L'égalité est possible, il n'y a pas de handicap insurmontable. L'échec ou la réussite est essentiellement une question sociale.

Les difficultés de nombreuses familles (chômage, précarité, conditions de logement...) déterminent le comportement de l'élève face aux apprentissages.

L'école, elle-même, reproduit souvent les inégalités. Elle doit être transformée pour permettre sa démocratisation, en panne depuis 10 ans.

L'Etat doit garantir la justice sociale que représente l'égalité d'accès à l'éducation et à la qualification. Le service public d'Education nationale doit conserver toutes ses missions, assurer la gratuité des études et la mixité sociale. La priorité est d'éradiquer l'échec scolaire et les ghettos éducatifs, d'élever de façon générale les niveaux de formation.

L'objectif de 100 % d'une classe d'âge qualifiée, dont 80 % au niveau du bac et 50 % diplômés du supérieur pour répondre aux besoins de qualification du pays, implique la maîtrise par tous les jeunes, à l'issue d'une scolarité obligatoire de 3 à 18 ans, d'acquis indispensables à une vie personnelle épanouie et à une intégration citoyenne et sociale réussie.

Cette "culture commune" ambitieuse, préparée dès la maternelle, doit, par une pédagogie de progrès, intégrer tous les champs du savoir, permettre le développement intellectuel et critique de chacun, ouvrir à une culture plurielle dont sont privés nombre de jeunes.

La programmation des moyens pour répondre à l'ensemble de ces besoins est nécessaire.

L'Education n'est pas un coût mais un investissement pour l'avenir !

Elle ne peut reposer sur une remise en cause des conditions de travail, déjà trop lourdes, des personnels. Au contraire, les établissements scolaires et les écoles ont besoin d'une gestion démocratique, avec notamment, des droits d'intervention nouveaux pour les personnels, les jeunes et les parents. ■

"Apprentissage junior" le grand bond en arrière !

Présentée comme LE remède à la difficulté scolaire, la décision du gouvernement de rendre possible l'apprentissage à 14 ans va accentuer les dérives d'un collège élitiste dans lequel l'orientation se fait largement par défaut, au détriment des élèves les plus fragilisés. Le "tri social" sera accentué et la formation professionnelle un peu plus stigmatisée.

On ne peut être dupe ni de la condition de volontariat, ni du "statut" de collégien que conserveraient les jeunes concernés.

Leur retour au collège reste un affichage, contredit par la pratique de tous les dispositifs dérogatoires qui se sont succédé depuis des années, et sur lesquels pèsent lourdement, pour ne pas dire exclusivement, les origines et les conditions sociales.

Est-on en capacité à 14 ans de faire de tels choix ?

Quels employeurs - et pour quels métiers ? - vont accepter d'accueillir les jeunes en échec ne disposant pas d'un bagage scolaire suffisant ?

Quant à leur insertion professionnelle, on est interrogatif alors que beaucoup ont du mal à trouver des stages ou, lorsqu'ils sont diplômés, restent au chômage, victimes, entre autres, de discriminations au "faciès".

Toutes les études le montrent : l'apprentissage, et son lien avec l'emploi, profite surtout aux plus qualifiés.

En remettant en cause la scolarité commune jusqu'à 16 ans, le gouvernement fait un bond en arrière de 30 ans !

Socle commun, un "acte fondateur" ?

La définition de la scolarité obligatoire et du socle commun est un enjeu crucial pour l'école et la société.

Depuis un siècle, deux objectifs s'opposent :

- former les jeunes dans toutes les dimensions de l'individu en assurant à tous l'égalité,
- former l'individu en privilégiant la dimension "salarié",

ainsi que deux conceptions du collège :

- une structure de promotion avec une scolarité obligatoire identique pour tous,
- une structure de présélection avec une scolarité différente préparant la spécialisation future.

Le "socle", levier de promotion ou instrument de sélection, en devient la clef de voûte.

Aujourd'hui, le choix est fait.

Le "décret relatif au socle commun de connaissances et de compétences", rejeté par le CSE¹, est imposé par G. de Robien.

Les 7 compétences retenues sont la réplique exacte des "8 compétences-clés" définies par l'Union Européenne tout comme les "connaissances", "capacités" et "attitudes" que chacune décline.

Si quelques revendications ont été entendues, nos inquiétudes demeurent...

- L'ignorance des causes de la difficulté et de la façon complexe dont s'opèrent, ou non, les apprentissages...
- le risque d'une ambition scolaire prédéfinie : le socle pour les uns, les programmes pour d'autres...
- la possibilité pour les apprentis juniors d'acquérir le socle...
- une conception classique et uniforme

des savoirs souvent déconnectés des besoins de nombreux jeunes...

- une conception des disciplines utilitariste (la langue française d'abord conçue comme outil de communication ou de maîtrise des autres disciplines) et minimaliste (l'histoire - géographie centrée sur les repères chronologiques et spatiaux, la succession des événements, la France et l'Union Européenne), la marginalisation de certaines jugées sans doute non rentables...

- l'empilement des connaissances, bachotage, rabâchage tenant lieu de pédagogie...

- la question stratégique des moyens et de la formation des personnels éludée...

- la tentation de substituer les contenus du socle aux contenus et horaires disciplinaires²...

- l'évolution négative du métier où l'évaluation prend le pas sur l'enseignement...

- l'ambiguïté de l'approche par compétences pouvant entraîner une définition du socle, minimale pour les uns, intellectuellement plus riche pour les autres...

- et surtout..., la "légitimité" du tri social des élèves ainsi opéré...

"Beaucoup auront le socle, certains seulement la statue" ironisait à juste titre P.Mérieu... Mais le socle ne serait-il pas aussi "l'acte fondateur", selon la formule du ministre, d'une scolarité au rabais pour presque tous ?

1 - Conseil Supérieur de l'Éducation. 2 - cf. Prochain audit de modernisation sur les horaires des enseignements au collège

Difficulté scolaire : vrai problème, fausses solutions !

A l'école et au collège, la loi met en place un Programme Personnalisé de Réussite Educative (PPRE) et réhabilite le redoublement.

■ Le PPRE constitue une aide spécifique de 3heures de soutien "individualisé", pour les élèves n'ayant pas acquis les éléments du socle. Ce dispositif, dont le mise en œuvre pratique reste inconnue, risque de les mettre en situation de rabâchage dans les matières qui leur posent problème, ce qui, en les marginalisant, les enferme dans l'échec.

Or, toute discipline peut jouer un rôle de médiateur et être facteur d'éducation, de réussite et de réconciliation avec l'école.

■ Quant au redoublement, la quasi unanimité des chercheurs en sciences de l'Éducation affirme qu'il s'agit, le plus souvent, d'une solution "coûteuse", psychologiquement, pédagogiquement, financièrement.

Elle fragilise la confiance en soi, réduit l'ambition scolaire et génère une dépense supplémentaire conséquente.

Les pays les plus performants en matière d'Éducation l'ont banni définitivement.

Prendre des mesures pour traiter la difficulté et l'échec est nécessaire.

Mais pourquoi choisir les plus régressives ?

Il faut avant tout s'appuyer sur les résultats des recherches ! Scolarité précoce et repérage dès la maternelle des difficultés, mise en place des cycles donnant du temps aux élèves fragiles, pédagogie différenciée, réduction de la taille des classes, notamment en zones difficiles, recours systématique au RASED en primaire... sont des solutions qui imposent volonté et moyens.

ZEP De Robien : danger !

Si l'évaluation du dispositif ZEP, sa relance, le ciblage renforcé des zones les plus en difficulté... sont nécessaires, ce plan reste inacceptable.

Rien ne justifie l'élimination de zones entières, de l'EP1 aujourd'hui, de l'EP2 peut-être, de l'EP3 sûrement - après 2007, échéance électorale oblige ! - alors que la situation scolaire ne cesse de se dégrader.

➔ **Redéployer des moyens déjà insuffisants et déjà destinés à traiter la difficulté ne peut que fragiliser encore l'ensemble des écoles et collèges** - les lycées sont laissés pour compte - alors qu'aucune mesure efficace n'est annoncée!

L'absence totale de moyens supplémentaires accordés aux écoles des réseaux annulera toute efficacité du dispositif au collège.

L'action préventive, si importante à l'école, notamment par la scolarisation précoce à la maternelle, sera rendue impossible ; elle ne serait que curative au collège alors que l'échec est déjà installé !

Ainsi, la carte des ZEP sera réduite et avec elle, la lutte globale contre l'échec.

➔ **Passer d'une logique de "zones" à celle "d'individu" est lourd de sens.**

La logique territoriale pour lutter contre les inégalités sociales qui génèrent les inégalités scolaires est abandonnée au profit d'une logique qui, dans la droite ligne de la loi d'orientation, porte la responsabilité sur le seul individu.

Pour les uns, les voies dérogatoires sont programmées (découverte professionnelle, apprentissage junior), marquant un renoncement, plus précoce encore, à sortir ces élèves de leurs difficultés.

Pour quelques autres, on fait miroiter les filières prestigieuses (classes prépa, Sciences Po...) et la possibilité de déroger à la carte scolaire des lycées.

Cela renforcera l'opposition entre établissements "d'excellence" réservés à une élite, et "de seconde zone" pour tous les autres.

Comment alors mettre un frein aux dérogations de complaisance, valoriser les ZEP aux yeux des élèves, des personnels, des parents et lutter contre la ghettoïsation accrue de ces établissements ?

L'insuffisante mixité sociale et l'exclusion des plus fragiles seront renforcées.

➔ **Côté enseignants**

Face à la complexité et à la pénibilité du travail en ZEP, aucune amélioration des conditions d'exercice n'est annoncée : temps de service réduit au profit d'un temps de concertation pour le travail en équipe, réduction des effectifs

par classe... Au contraire, une déréglementation tous azimuts se profile : affectation "au choix" des chefs d'établissement et inspecteurs mais au mépris des règles du mouvement et du paritarisme, multiplication des services partagés au péril des statuts, polyvalence et charges de travail accrues, gestion des carrières au mérite...

➔ **Côté élèves**

Souvent fragilisés par les conditions sociales, leur suivi par des équipes diversifiées est impératif dans tous les établissements ZEP : enseignants, personnels vie scolaire, assistants sociaux, psychologues, médecins...

Parce que la pauvreté est la première cause de l'échec, des bourses attribuées sur critères sociaux et non "au mérite" doivent être développées.

La politique des ZEP sortira affaiblie par cette réforme. Et les dangers pour l'Education prioritaire, et l'Ecole en général, sont plus que jamais confirmés.

A l'opposé d'une telle logique, nous optons pour celle "d'égalité réelle" mettant en place les mesures permettant à l'ensemble des élèves discriminés de pouvoir réussir.



"Pas de chance pour l'égalité"...

La loi sur l'égalité des chances provoque toujours de grandes inquiétudes !

• "Pas de chance pour l'égalité" est un collectif regroupant des syndicats, dont la CGT, et des associations.

Il dénonce les risques que fait courir "l'égalité des chances" qui "va dans le sens d'une stigmatisation et d'une sanction, d'une désintégration sociale de populations ciblées, et donne aussi un pouvoir démesuré aux élus locaux", indique le président de la LDH...

• "Les inégalités sociales n'ont en aucun cas un caractère conjoncturel. Elles sont intimement liées aux conditions d'intégration dans la vie professionnelle et au

Prévention de la délinquance la dérive sécuritaire

➔ **"Pas de zéro de conduite pour les enfants de 3 ans"**

Cette pétition, lancée par des médecins, pédopsychiatres et psychologues, et soutenue par la CGT, dénonce la détection très précoce des "troubles comportementaux chez l'enfant, censés annoncer un parcours vers la délinquance".

Une récente étude de l'INSERM a inspiré cette mesure. "Avec une telle approche déterministe et suivant un implacable principe de linéarité, le moindre geste, les premières bêtises d'enfant risquent d'être interprétés comme l'expression d'une personnalité pathologique". Cette étude, "entretient la confusion entre malaise social et souffrance psychique", s'insurgent-ils.

➔ **Un "réfèrent police" dans les établissements scolaires ?**

N.Sarkozy l'a décidé dans 12 collèges des Hauts-de-Seine pour "renforcer la sécurité dans les collèges publics".

Dans son rapport 2005, la défenseure des enfants indique : "la multiplication des actes d'indiscipline et de violences paraît étroitement liée à la diminution indiscutable de l'encadrement éducatif, laissant

les couloirs et les cours de récréation vides de toute présence d'adultes".

Pourtant, les moyens d'éducation continuent à diminuer... et le ministre semble vouloir généraliser cette mesure...

statut de l'emploi (chômage, précarité).

Des inégalités de générations renforcent les inégalités entre couches et classes sociales ..., des inégalités de revenus, de consommation, de logement, de santé, d'éducation... interactives et qui peuvent se cumuler sur un même individu ou groupe d'individus. La lutte contre les inégalités sociales est au coeur de nos propositions pour un objectif de progrès et de justice sociale".

La CGT réfute la notion d'égalité des chances qui renvoie au mérite individuel, à l'aptitude personnelle, à la chance.

"La CGT s'exprime sur le plan Borloo"
voir site www.cgt.fr

Quelle liberté pédagogique ?

La "liberté pédagogique" est "reconnue aux enseignants" dans la loi.

Mais cette "liberté" est très "encadrée", par le "HCE"¹ qui donne un "avis" et fait des "propositions" en la matière, par le "conseil pédagogique" censé "préparer la partie pédagogique du projet d'établissement", prérogative qui relevait des équipes pédagogiques !

Cela augure mal de la liberté d'initiative qu'auront lesdites équipes ! Cette notion n'est d'ailleurs pas valorisée dans la loi qui prescrit des solutions régressives, contraires aux besoins de tous : démarches de "transmission/empilement/reproduction" des connaissances, conception individuelle de l'apprentissage (les plus faibles le resteront !), logique "utilitariste" des disciplines...

Cela continuera à développer des phénomènes de renoncement à apprendre ou enfermera nombre d'élèves dans l'ennui ou l'échec, notamment les plus défavorisés car les plus "en décalage" avec ces méthodes.

Et comme solutions, le redoublement et la focalisation sur le soutien...

Il faut au contraire, donner du sens aux savoirs, passer à un mode de "construction" de ceux-ci par l'élève, mettre en place les cycles et la pédagogie différenciée, faire évoluer la pratique "du maître" vers celle de "l'équipe", instaurer le travail collectif par la concertation et la mutualisation des expériences.

La pédagogie de projet en est un exemple : décloisonnement, Itinéraires De Découverte, PP sans CP, TPE (supprimés en terminale !), partenariat culturel... dont les difficultés de mise en oeuvre sont dues au manque de formation et de moyens.

Mais cette pédagogie "coûte" (en temps de concertation, en effectifs allégés...) et elle tend "accessoirement" à ouvrir l'esprit et rendre les élèves autonomes. **Ne soyons pas dupes ! Ce dont se targue le ministre, c'est le contraire de la liberté et le contraire de la pédagogie. Cela se résume à l'objectif de "Passer d'une logique de moyens à une logique de résultats", dont l'enseignant doit répondre désormais !**

¹ Haut Conseil de l'Éducation

Ecoles, collèges, lycées... dans la tourmente

➔ Dans le premier degré, la politique des cycles n'est pas soutenue, la scolarisation des deux ans est en recul. La méthode syllabique, largement rejetée par les personnels, serait imposée pour réduire l'échec dans l'apprentissage de la lecture. **Mais globalement, les moyens pour prévenir, repérer et lutter contre la difficulté passagère ou profonde sont réduits.**

➔ Au collège, alors que la difficulté est installée, la définition du "socle commun" conforte la constitution de filières de sélection.

De fait, le collège aura une fonction de présélection.

De telles perspectives continueront à plomber l'orientation et ne permettront pas d'assurer à tous les bases indispensables garantissant "une formation tout au long de la vie" réussie.

➔ Les inégalités actuelles entre les trois voies hiérarchisées du lycée perdurent.

- La voie professionnelle se voit confirmée dans sa "vocation" de remédiation à l'échec, ce qui n'améliorera pas la représentation qu'en ont les élèves et les familles.

- Le devenir de la voie technologique reste incertain.

Une profonde revalorisation des métiers et de ces deux voies est pourtant nécessaire.

- La voie générale conserve son "image de marque" mais est assujettie également aux objectifs d'employabilité : dès la seconde, l'orientation est plus marquée vers des voies plus "spécialisées". Aucune réflexion de fond sur l'objectif général du lycée, notamment dans sa relation avec l'enseignement supérieur, n'est initiée, ceci en contradiction avec la nécessité de répondre à tous les besoins de qualification.

- "Pour faciliter les parcours scolaires", tous les établissements d'un bassin de formation, quel que soit leur statut, peuvent "s'associer au sein de réseaux".

Cela met sur un même pied d'égalité l'Éducation nationale et les autres voies de formation.

Ainsi, la formation publique sous statut scolaire est ouvertement concurrencée par l'apprentissage public ou privé que la loi de cohésion sociale se propose de développer (de 350 000 à 500 000 apprentis), et par l'enseignement privé qui, affirme-t-on, "contribue ... à la qualité du service public" et doit "être mis en situation de pouvoir remplir ses missions".



"On voudrait nous laisser croire, en privilégiant une logique de traitement individualisé, qu'il suffirait de mieux "adapter" les enfants des milieux populaires - à grand renfort de soutien, de rattrapage, de parrainage, voire de culpabilisation ou de pénalisation de leurs parents - à un système éducatif dont le fonctionnement élitiste pourrait demeurer inchangé.

Mais ces enfants posent au contraire à notre société comme à notre école, le problème de leur nécessaire transformation. Ils nous obligent à mieux penser et à mettre en oeuvre les conditions, sociales, économiques et scolaires de la démocratisation de l'accès au savoir et à l'exercice de la pensée critique".

Extrait de la pétition "Ecole : non au renoncement", S. Johsua, P. Méricu, JY. Rocheix

|| Cette pétition, que la CGT a appelé à signer, s'articule avec les initiatives et expressions prises par ailleurs pour demander l'abrogation de la loi d'orientation pour l'avenir de l'École.

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

• Professeurs certifiés :
décret 72-580 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 éventuellement 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. 29).

• 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 ;

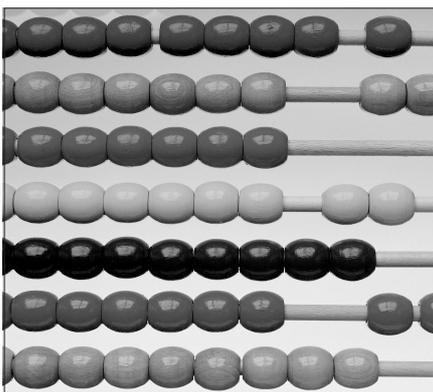
• **les services accomplis à l'étranger** en tant que professeur, assistant ou lecteur, après avis du ministère des Affaires étrangères ;

• **le cycle préparatoire externe** : un an ;

• **l'allocation de prérecrutement IUFM** (jusqu'en 1996) : quatre mois ;

• **les services de surveillant (MI-SE) et d'assistant d'éducation** (durée affectée des coefficients caractéristiques) (cf. ex. p. 24 et feuille de reclassement p.25).

• **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. 25) ;



• **une bonification d'ancienneté pour les lauréats du 3^e concours** : un an pour six ans d'activité professionnelle ; deux ans pour une durée comprise entre six et neuf ans ; trois ans au-delà ;

• **la qualité de cadre, la pratique professionnelle ou l'enseignement de cette pratique pour le concours externe** (cf. encadré p.25).

■ 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. 25).

. 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. 25).

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

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 01.09.06.

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 01.09.06. (suite p.24)

...Apprenez à compter !

• 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 :

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. 25).

Ex. : Un MA 2 admis au concours externe de l'agrégation est nommé professeur agrégé stagiaire le 01.09.2006.

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 01.09.2006 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 surveillants (MI-SE) et assistants d'éducation

Ex. : Un MI avec 5 ans de service est reçu au concours de CPE au 01.09.2006.

Calcul de A :

. Ancienneté théorique : 5 ans

Calcul de B :

Coefficients caractéristiques (c/d) :

c (MI-SE) = 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 "extrait d'une feuille de reclassement" p.25)

• Reclassement des aides éducateurs

(cf. p. xx, 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 de catégorie A, ayant l'indice de rémunération 420, est admis au concours des PLP et nommé professeur stagiaire le 1^{er}.09.2006.

A cette date, il a 15 ans de service à temps complet.

Ancienneté retenue :

de 1 à 12 ans (1/2) : 6 ans

3 années suivantes (3/4) : 2 ans 3 mois
8 ans 3 mois

Il devrait être reclassé au 6^e échelon (indice 466) avec une ancienneté de 3 mois à la date du 1^{er}.09.2006 (Art. 11-5, alinéa 2 du décret de 1951). Cependant, il ne sera reclassé qu'au 5^e échelon, soit l'indice 438, l'alinéa 6 de l'Art. 11-5 stipulant que l'intéressé ne peut avoir une situation plus favorable que celle qu'il détenait auparavant.

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

La CGT Educ'action demande que les PE 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. p.25).

Reclassement des PLP et certifiés des enseignements techniques et professionnels

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 selon lequel le candidat a été admis à concourir :

- CAPET ou PLP 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**) ;

- PLP qui justifie de cinq années de pratique professionnelles ou d'enseignement de cette pratique et qui 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**) ;

- PLP 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 PLP issus du **concours externe uniquement**, cette prise en compte se fait désormais "**en fonction du cas d'ouverture le plus avantageux**" selon un texte de la DPE du 1.10.2004. Les années d'activité peuvent alors s'additionner.

Reclassement : au tableau !

Tableau n° 1 - Grades et coefficients caractéristiques

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

Tableau n° 2 - Somme des calculs d'anciennetés cumulées (avancement à l'ancienneté)

Echelon	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

S.E.	100/135
du 10.01.1986 au 02.03.1991	quotité : 28/28
Ancienneté : 5 A 1 M 23 J	Ancienneté retenue : 3 A 9 M 22 J

Ce surveillant d'externat (SE), qui a travaillé 5 ans 1 mois 23 jours (ancienneté théorique) à plein temps (soit une quotité de 28/28 heures), devient certifié.

Les coefficients caractéristiques sont : 100 (MI-SE) et 135 (certifié).

Calcul de son ancienneté retenue :

$5 \text{ ans } 1 \text{ mois } 23 \text{ jours} \times (100 / 135) = 3 \text{ ans } 9 \text{ mois } 22 \text{ jours}$

Il est reclassé au 4^e échelon avec une ancienneté d'échelon de 1 an 9 mois 22 jours.

**Pour vérifier votre reclassement,
envoyez le double de votre demande avec les justificatifs,
accompagnée de la copie de votre arrêté de reclassement
à notre adresse académique (cf.p. 38)**

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.

• 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).

• 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)

Note unique sur 20 (cf. II, ci-contre).

➔ Signer sa note ou son rapport ne signifie pas l'approuver. Il est possible de le (ou la) contester en saisissant la CAPD (1^{er} degré) ou la CAPA de son corps (2nd degré).

En cas de baisse de note ou rapport négatif, une nouvelle inspection peut avoir lieu.

L'avancement

L'avancement consiste à gravir plus ou moins vite les échelons (cf. IV, ci-contre), ce qui se traduit par un changement d'indice et donc de salaire (cf. p. 29).

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 promouvable 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.

Après le 7^e échelon, on peut postuler à la hors classe (cf V, ci-contre), sauf pour les COP.

L'avancement par listes d'aptitude

• Accès au corps des certifiés

Conditions requises

Être enseignant titulaire, âgé de 40 ans. Justifier de 10 ans de services effectifs (5 comme titulaire), d'une licence dans la discipline postulée ou d'un titre équivalent.

• 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, âgé de 40 ans au moins au 1.10.

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 ZEP ou violence, PEP IV...), lettre de motivation et CV.

• Accès au corps des PLP

Nous attendons la liste d'aptitude promise par le ministère.

• Accès des instituteurs au corps des professeurs des écoles

Barème

Ancienneté générale, 40 pts maxi.

Note pédagogique (multipliée par 2), 40 pts maxi.

Diplômes universitaires, 5 pts.

Diplômes professionnels, 5 pts.

Ancienneté en ZEP, 3 pts.

Directeur d'école, 1 pt.

Seule la liste d'aptitude offre un reclassement par reconstitution de carrière (voir p23).

* CAPD, CAPA, CAPN (voir p. 34)

En cas de problème de notation ou d'avancement, 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 3 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 8.03.2001).

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} / 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. 29 et 31 la traduction en indices puis en traitement

Hors classe au mérite !

Dans la plupart des corps, il existe deux grades : la classe normale et la hors classe (HC). Chaque année, un contingent d'enseignants ayant atteint le 7^e échelon de la classe normale est promouvable à la HC. L'inscription au tableau d'avancement est automatique par le système informatique *I-Prof*.

Depuis la note de service 2005 réglant l'accès à la HC des certifiés, PLP, CPE, de nouvelles règles s'appliquent.

L'absence de barème et de cadrage nationaux constitue une rupture majeure avec les procédures en vigueur depuis 1989.

L'avancement au mérite est un cheval de bataille qui relève de l'arbitraire.

Le paramètre territorial prend une place importante et institue de profondes disparités dans les critères d'accès à la HC. Le changement de grade est désormais fortement tributaire de la politique rectorale.

Dès lors, une mutation interacadémique peut remettre en cause les possibilités d'avancement.

La dénonciation unanime des organisations syndicales, dont la CGT, n'a pas permis d'infléchir cette politique.

Pourtant la promotion d'échelon dans la classe normale ne se fait pas au même rythme pour tous les collègues depuis bien longtemps.

Le contentieux ouvert en 2005 avec l'administration est loin d'être fermé. Chaque académie élabore son propre barème et nous avons pu en mesurer les effets pervers. Le nombre de collègues au 11^e échelon de la classe normale depuis plus de trois ans et accédant à la HC est en forte diminution, conséquence des bonifications parfois importantes laissées à la seule appréciation des chefs d'établissement et corps d'inspection.

C'est un total dévoiement de la transparence et de l'équité, garanties à tous les fonctionnaires depuis la création du statut de la Fonction publique, ainsi que des instances paritaires.

Sous couvert de "valoriser" l'investissement pédagogique et personnel, le parcours et la formation professionnelle, ces modifications renforcent les pouvoirs de l'administration académique et locale, dont rien ne garantit l'objectivité.

Cela favorise le développement du clientélisme et la mise en concurrence des personnels.

Au principe d'égalité fondé sur l'âge et l'ancienneté, se substitue celui d'individualisation fondé sur le mérite.

Désormais, les jeunes collègues n'ont plus de repère d'avancement et les collègues plus anciens aucune assurance d'atteindre la HC. Un nombre important de retraités seront lourdement pénalisés.

Les contingents de promotion sont accordés par corps et par académie.

Dans le cadre de l'application de la LOLF, le taux de promotion théorique qui était de 15 % de l'effectif du corps a cédé la place à des ratios promu/promouvables par 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 sera fait par rapport aux promouvables (potentiels) à la date du 31 décembre et non en année scolaire, soit une estimation basse. De plus, ces pourcentages (pour 2006 et 2007) sont établis pour permettre un nombre de promotions constant par rapport à 2005.

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

Actuellement, 60 % des enseignants du second degré partent à la retraite en ayant atteint la HC. Seule la moitié de ces promu parviennent au dernier échelon, soit moins d'un tiers des collègues. Ces chiffres seront en forte diminution dans les années à venir.

La CGT dénonce l'abandon du barème national, de critères objectifs et communs à tous, quels que soient le lieu d'exercice, la discipline enseignée, la fréquence des inspections. Elle demande l'ouverture de négociations pour obtenir l'intégration de la HC dans une grille indiciaire Fonction publique revalorisée. Tous les personnels doivent accéder à l'échelon terminal en fin de carrière.



ou le nouveau nom de Big brother

L'administration électronique dans les services publics se développe. Toutes les académies disposent d'un site Internet qui permet à chaque enseignant d'accéder à un service mél, un assistant de gestion de carrière, une partie consacrée au CV...

La CGT souscrit à cette modernisation du service public qui permet d'améliorer l'interactivité avec notre administration. Il est indispensable de pouvoir disposer sur nos lieux de travail de matériel informatique et d'un lieu de consultation respectant une nécessaire confidentialité.

L'administration doit mettre un tel matériel à la disposition de chaque enseignant ou bien faciliter l'acquisition de matériel informatique.

Pouvoir accéder à son dossier administratif est une bonne chose.

Mais utiliser des données électroniques pour les mutations, l'avancement..., ne doit pas faire oublier que la gestion de la carrière des fonctionnaires n'est pas publique.

La multiplication des bases de données peut faire craindre des utilisations "inappropriées".

L'administration doit s'engager à codifier et harmoniser l'utilisation de ces technologies par la publication d'une charte nationale discutée avec les organisations syndicales et soumise à l'avis de la Commission Nationale Informatique et Liberté.

Enfin il est nécessaire que les personnels puissent bénéficier sur leur lieu de travail, de formations sur leur droit en matière informatique (consultation, rectification des données les concernant...) et le matériel utilisé.

Problème de calcul : quel traitement ?

Votre traitement 2006 brut mensuel est obtenu en multipliant la valeur annuelle du point indiciaire par votre indice nouveau majoré (INM) puis en divisant ce résultat par 12.

Au 1^{er} juillet, la valeur annuelle du point indiciaire est de 53,9795 euros.

Au 1^{er} janvier, le plafond de la Sécurité Sociale est de 2 589 euros.

Tableau des indices nouveaux majorés (INM) au 1^{er} juillet 2006

Echelons	PEGC CEd	Certifié P. Ecole PLP CPE P.EPS COP *	Adj ⁱ Ens.	Instit.	Bi- admis. *	Agrégré	Hors classe			Classe ex.	Prof. Chaires sup.	CE. EPS Chargé Ens.
							Certifié P. Ecole PLP CPE P.EPS D.CIO	PEGC CE.EPS	Agrégré	PEGC CE.EPS		
1	320	348	320	340	365	378	494	456	657	611	657	296
2	338	375	338	356	399	435	559	480	695	663	695	338
3	358	394	359	365	420	477	600	509	733	694	733	358
4	375	415	375	372	441	517	641	538	782	740	775	375
5	393	438	393	382	468	553	694	611	820	782	820	393
6	414	466	414	389	499	592	740	657	(a)		(a)	414
7	433	494	433	398	526	634	782					433
8	457	530	457	419	566	683						457
9	481	566	481	440	611	733						481
10	510	611	510	468	657	782						510
11	539	657	539	514	687	820						539

Augmentations de salaires

01.02.2005 : + 0,5 %
01.07.2005 : + 0,5 %
01.11.2005 : + 0,8 %
01.07.2006 : + 0,5 %
01.11.2006 : un point
d'indice identique
pour tous.
01.02.2007 : + 0,5 %

SMIC au 1.07.2006 :
986 euros net/ mois,
soit 1 254,28 euros brut
(8,27 euros/heure).

* 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)

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).

Cotisation(s) retraite/pension civile

la retenue pour pension civile est de 7,85 % du traitement brut à compter du 01.02.91.

Indemnité de résidence (IR)

Variante 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

Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

instaurée depuis le 01.02.96

0,5 % des revenus bruts après déduction d'un abattement forfaitaire de 5 %.

Le "net à payer", c'est :

Traitement brut (TB)

PLUS :

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

MOINS :

- . cotisation(s) retraite (pour les non titulaires)
- . retenue pour pension civile (pour les fonctionnaires)
- . contribution exceptionnelle de solidarité (CES)
- . contribution sociale généralisée (CSG)
- . contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)
- . cotisation Mutuelle MGEN (adhésion facultative)

Tout salarié doit conserver chacune de ses feuilles de paie tout au long de sa vie professionnelle.

Contribution sociale généralisée (CSG) instaurée depuis le 01.02.91 :

- . 7,5 % des revenus bruts après déduction d'un abattement forfaitaire de 5 % depuis le 01.01.98,
 - . les revenus bruts comprennent le traitement brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les indemnités éventuelles.
- Sont exclus, les prestations familiales et les remboursements de frais.

Indices minimum

- **Fonction publique :** : 320
- **MI-SE, assistants d'éducation** : 271
- **MA 2** : 320
- **MA 3** : 348
- **Contractuels :**
- . 3^e catégorie : 320
- . 2^e catégorie : 366
- . 1^{re} catégorie : 402
- . **Hors catégorie** : 430

Revendiquer un salaire digne !

- Entre 2000 et 2004, l'écart entre le coût de la vie et l'augmentation du point d'indice Fonction publique s'est élevé à 5 % en défaveur des personnels.

Dans l'immédiat, le règlement de ce contentieux et l'ouverture de véritables négociations sont des données prioritaires. L'accord approuvé par la CFDT, l'UNSA et la CFTC en janvier 2006 ne fait qu'accentuer l'écart annoncé.

Il faudra ensuite rattraper progressivement les pertes de notre pouvoir d'achat depuis vingt ans, soit 20 % de notre traitement.

- Nos salaires sont aspirés vers le bas. Aujourd'hui avec un bac + 5, nous débutons à 32 % au-dessus du SMIC contre 75%, il y a vingt ans !

Pourtant des ressources existent. La rigueur budgétaire est un choix politique. La part des richesses consacrée au budget de l'État, donc au bien commun, n'a cessé de diminuer, passant de 26,9 % en 1983 à environ 17% aujourd'hui.

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.**

➔ Les indemnités liées au métier

Ces indemnités sont versées **au prorata du service effectué** pour les enseignants du 2nd 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 1^{er} janvier 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

1 102 euros annuels en 2006.

➔ Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Décret 91-1229 du 6.12.91 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 n° 50-1253 du 6.10.50 et n° 98-681 du 30.07.98

Elles doivent être une exception, non un mode de gestion de la pénurie d'enseignants.

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 7^e échelon, toute heure supplémentaire est moins payée qu'une heure normale !

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

➔ Droit au salaire et retard de paiement

Circulaire n° 93-202 du 5.05.93

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 !

Demandez notre brochure "spécial rémunérations" à chaque rentrée.

Calendrier scolaire

Zone A : Caen, Clermont-Ferrand, 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.

2006/2007	Zone A	Zone B	Zone C
Enseignants	vendredi 1 ^{er} septembre 2006		
Elèves	lundi 4 septembre 2006		
Toussaint	mercredi 25 octobre 2006 - lundi 6 novembre 2006		
Noël	samedi 23 décembre 2006 - lundi 8 janvier 2007		
Hiver	samedi 10 février 2007 lundi 26 février 2007	samedi 24 février 2007 lundi 12 mars 2007	samedi 17 février 2007 lundi 05 mars 2007
Printemps	samedi 31 mars 2007 lundi 16 avril 2007	samedi 14 avril 2007 mercredi 02 mai 2007	samedi 07 avril 2007 lundi 23 avril 2007
Vacances d'été *	mercredi 04 juillet 2007		

* 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.

31 Août... 1er Septembre



Tableau des traitements au 1^{er} juillet 2006

INM	Indice brut	Traitement brut mensuel	Retenues		Indemnité de résidence *		Supplément familial de traitement**			Cotisation MGEN (2,6% sur TB et IR)		
			Retraite 7,85%	Zone 1 3%	Zone 2 1%	Deux enfants 10,67€ + 3%	Trois enfants 15,24€ + 8%	Enfant en plus 4,57€ + 6%	Zone 1	Zone 2	Zone 3	
276	274	1241,53	97,46	40,08	13,36	69,75	172,80	122,74	33,32	32,63	32,28	
285	302	1282,01	100,64	40,08	13,36	69,75	172,80	122,74	34,37	33,68	33,33	
296	306	1331,49	104,52	40,08	13,36	69,75	172,80	122,74	35,66	34,97	34,62	
320	340	1439,45	113,00	43,18	14,39	69,75	172,80	122,74	38,55	37,80	37,43	
338	366	1520,42	119,35	45,61	15,20	69,75	172,80	122,74	40,72	39,93	39,53	
340	368	1529,42	120,06	45,88	15,29	69,75	172,80	122,74	40,96	40,16	39,76	
348	379	1565,41	122,88	46,96	15,65	69,75	172,80	122,74	41,92	41,11	40,70	
356	390	1601,39	125,71	48,04	16,01	69,75	172,80	122,74	42,89	42,05	41,64	
358	394	1610,39	126,42	48,31	16,10	69,75	172,80	122,74	43,13	42,29	41,87	
359	396	1614,89	126,77	48,45	16,15	69,75	172,80	122,74	43,25	42,41	41,99	
365	405	1641,88	128,89	49,26	16,42	69,75	172,80	122,74	43,97	43,12	42,69	
372	420	1673,36	131,36	50,20	16,73	69,75	172,80	122,74	44,81	43,94	43,51	
375	423	1686,86	132,42	50,61	16,87	69,75	172,80	122,74	45,17	44,30	43,86	
378	428	1700,35	133,48	51,01	17,00	69,75	172,80	122,74	45,54	44,65	44,21	
382	434	1718,35	134,89	51,55	17,18	69,75	172,80	122,74	46,02	45,12	44,68	
389	443	1749,84	137,36	52,50	17,50	69,75	172,80	122,74	46,86	45,95	45,50	
393	449	1767,83	138,77	53,03	17,68	69,75	172,80	122,74	47,34	46,42	45,96	
394	450	1772,33	139,13	53,17	17,72	69,75	172,80	122,74	47,46	46,54	46,08	
398	456	1790,32	140,54	53,71	17,90	69,75	172,80	122,74	47,94	47,01	46,55	
399	457	1794,82	140,89	53,84	17,95	69,75	172,80	122,74	48,07	47,13	46,67	
414	477	1862,29	146,19	55,87	18,62	69,75	172,80	122,74	49,87	48,90	48,42	
415	479	1866,79	146,54	56,00	18,67	69,75	172,80	122,74	49,99	49,02	48,54	
419	485	1884,78	147,96	56,54	18,85	69,75	172,80	122,74	50,47	49,49	49,00	
420	487	1889,28	148,31	56,68	18,89	69,75	172,80	122,74	50,59	49,61	49,12	
433	503	1947,76	152,90	58,43	19,48	69,75	172,80	122,74	52,16	51,15	50,64	
435	506	1956,76	153,61	58,70	19,57	69,75	172,80	122,74	52,40	51,38	50,88	
438	510	1970,25	154,66	59,11	19,70	69,75	172,80	122,74	52,76	51,74	51,23	
440	513	1979,25	155,37	59,38	19,79	69,75	172,80	122,74	53,00	51,98	51,46	
441	514	1983,75	155,72	59,51	19,84	69,75	172,80	122,74	53,12	52,09	51,58	
456	536	2051,22	161,02	61,54	20,51	72,21	179,34	127,64	54,93	53,87	53,33	
457	539	2055,72	161,37	61,67	20,56	72,34	179,70	127,91	55,05	53,98	53,45	
466	549	2096,20	164,55	62,89	20,96	73,56	182,94	130,34	56,14	55,05	54,50	
468	552	2105,20	165,26	63,16	21,05	73,83	183,66	130,88	56,38	55,28	54,74	
477	564	2145,69	168,44	64,37	21,46	75,04	186,89	133,31	57,46	56,35	55,79	
480	568	2159,18	169,50	64,78	21,59	75,45	187,97	134,12	57,82	56,70	56,14	
481	570	2163,68	169,85	64,91	21,64	75,58	188,33	134,39	57,94	56,82	56,26	
494	586	2222,16	174,44	66,66	22,22	77,33	193,01	137,90	59,51	58,35	57,78	
499	593	2244,65	176,20	67,34	22,45	78,01	194,81	139,25	60,11	58,94	58,36	
509	607	2289,63	179,74	68,69	22,90	79,36	198,41	141,95	61,32	60,13	59,53	
510	608	2294,13	180,09	68,82	22,94	79,49	198,77	142,22	61,44	60,24	59,65	
514	613	2312,12	181,50	69,36	23,12	80,03	200,21	143,30	61,92	60,72	60,12	
517	617	2325,62	182,56	69,77	23,26	80,44	201,29	144,11	62,28	61,07	60,47	
526	618	2366,10	185,74	70,98	23,66	81,65	204,53	146,54	63,36	62,13	61,52	
530	634	2384,09	187,15	71,52	23,84	82,19	205,97	147,62	63,85	62,61	61,99	
538	645	2420,08	189,98	72,60	24,20	83,27	208,85	149,77	64,81	63,55	62,92	
539	646	2424,58	190,33	72,74	24,25	83,41	209,21	150,04	64,93	63,67	63,04	
553	664	2487,56	195,27	74,63	24,88	85,30	214,24	153,82	66,62	65,32	64,68	
559	672	2514,55	197,39	75,44	25,15	86,11	216,40	155,44	67,34	66,03	65,38	
566	681	2546,03	199,86	76,38	25,46	87,05	218,92	157,33	68,18	66,86	66,20	
592	716	2662,99	209,04	79,89	26,63	90,56	228,28	164,35	71,31	69,93	69,24	
600	727	2698,98	211,87	80,97	26,99	91,64	231,16	166,51	72,28	70,88	70,17	
611	741	2748,46	215,75	82,45	27,48	93,12	235,12	169,48	73,60	72,17	71,46	
634	771	2851,92	223,88	85,56	28,52	96,23	243,39	175,69	76,37	74,89	74,15	
641	780	2883,40	226,35	86,50	28,83	97,17	245,91	177,57	77,22	75,72	74,97	
657	801	2955,38	232,00	88,66	29,55	99,33	251,67	181,89	79,15	77,61	76,84	
663	809	2982,37	234,12	89,47	29,82	100,14	253,83	183,51	79,87	78,32	77,54	
683	835	3072,33	241,18	92,17	30,72	102,84	261,03	188,91	82,28	80,68	79,88	
687	841	3090,33	242,59	92,71	30,90	103,38	262,47	189,99	82,76	81,15	80,35	
694	850	3121,81	245,06	93,65	31,22	104,32	264,99	191,88	83,60	81,98	81,17	
695	851	3126,31	245,42	93,79	31,26	104,46	265,35	192,15	83,72	82,10	81,28	
733	901	3297,25	258,83	98,92	32,97	105,10	267,06	193,44	88,30	86,59	85,73	
740	910	3328,74	261,31	99,86	33,29	105,10	267,06	193,44	89,14	87,41	86,55	
775	957	3486,18	273,66	104,59	34,86	105,10	267,06	193,44	93,36	91,55	90,64	
782	966	3517,66	276,14	105,53	35,18	105,10	267,06	193,44	94,20	92,37	91,46	
820	1 015	3688,60	289,56	110,66	36,89	105,10	267,06	193,44	96,06	96,86	95,90	

Point indiciaire : 53,9795 €

* Valeur de l'indemnité de résidence zone 3 : 0

** SFT 1 enfant 2,29 €

La CGT : intraitable

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

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, 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 .

- 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. 30).

■ Quelles sont les conséquences de la loi Fillon sur les pensions, en particulier, des jeunes collégiés.

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.

■ Et la diminution de la pension ?

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 (657 pour la classe normale, 782 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.

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

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 des charges patronales (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.

■ Que penser de la validation des années d'études ?

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	1535,51	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	10 155,54
820	45	3287,74	6878,30	10 166,04
820	56	4066,41	8565,43	12 675,10

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

Rachat n° 2 : 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 : ce rachat cumule les finalités des deux précédents et est donc beaucoup plus onéreux.

sur les retraites

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

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, relativement 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 ?

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

- *lutte contre le chômage pour un véritable plein emploi dégageant 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 !

Régime additionnel :

Grade	Indice terminal	Assiette (% primes)	Carrière complète	
			6 %	8 %
Infirmière	455	20 %	83 euros	112 euros
Att. adm.cent.	782	20 %	122 euros	163 euros
Prof. des écoles	782	10 %	61 euros	81 euros

Glossaire

- **Age 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).
- **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).

Pour en savoir plus, simulateur de calcul :
<http://retraite.orion.education.fr>
nos revendications syndicales :
www.ugff.cgt.fr

■ Pensions de la Fonction publique

- *code des pensions civiles et militaires de retraites (CPCM)*
- *loi n° 2003-775 du 21.08.03*
- *décrets n° 2003-1306, n° 2003-1308 et 2003-1310 du 26.12.2003*
- **Temps partiels**
Art. L 11 bis du CPCM

EnCORe ?

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a rendu son rapport en février 2006.

L'énumération des sujets à l'étude se passe de commentaire et laisse présager des "lendemains qui déchantent" pour nos futures retraites.

L'extension de l'activité des fonctionnaires au delà de la limite d'âge de 65 ans est proposée. Pour ce faire, il faut par exemple, selon le COR, développer le compte épargne temps (annualisation du temps de travail pour les personnels à obligation de service hebdomadaire comme les enseignants) et augmenter la surcote au delà de 65 ans, de 3 à 5% ⁽¹⁾.

Mais il faut que cela encourage les poursuites d'activité des "seniors fonctionnaires", à moindre coût.

Ainsi, il est préconisé d'aligner plus rapidement (2008) le nombre d'annuités nécessaires pour avoir droit à une pension à taux plein et bénéficier ensuite de la surcote : actuellement les mesures transitoires Fonction publique seraient trop avantageuses par rapport au secteur privé (sic).

Il faut aussi, toujours pour le COR, développer la seconde carrière des enseignants si l'on veut allonger leur durée d'activité !

Il est nécessaire alors de prendre en compte l'employabilité à long terme des agents : "meilleure rentabilisation des personnels".

Extrait de l'argumentaire du COR :
"Dans la Fonction Publique de l'Etat, les responsables [...] vont exercer des responsabilités nouvelles, dans une perspective de performance immédiate.

Si la représentation que ces responsables ont des agents les plus âgés (aux traitements les plus onéreux) demeure celle d'une moindre performance et s'ils sont peu encouragés à maintenir, à long terme, leur compétence au niveau requis, les seniors risquent diverses formes de rejet. [...]

Des instances (direction des ressources humaines...) doivent aussi recevoir pour mission explicite de maintenir l'employabilité des agents et disposer de moyens pour l'accomplir..." (carotte ou bâton ?).

Dossier à suivre, notamment dans le cadre de la révision de la Loi Fillon avec avis du COR en 2008.

⁽¹⁾ La CGT a condamné cette proposition accentuant encore les inégalités

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 : mouvements principal et complémentaire. Il est obligatoire pour les PE2. 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 vacants doit être envoyée à chaque école ainsi que les modalités du mouvement défini par une circulaire académique (fév./mars). Chaque enseignant participant établit une fiche de vœux et l'adresse à l'administration. Les affectations se font en fonction d'un barème différent par département (mai/juin).

. Mouvement "complémentaire"

Il s'adresse aux enseignants n'ayant pas obtenu de poste. La liste des postes vacants est publiée. 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.

➔ 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).

• 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.

• 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.

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.

■ 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 règles du mouvement peuvent-elles évoluer ?

Un arrêt du Conseil d'État datant de janvier 2006 a invalidé la note de service relative au mouvement 2005.

Le texte qui a encadré le mouvement 2006 n'a pu tenir compte de cette jurisprudence.

Il est donc probable que la mouture 2007 soit sensiblement différente des deux précédentes.

Nous aurons des précisions sur ces évolutions possibles à partir de la rentrée 2006.

Les élus tiennent des permanences régulières. N'hésitez pas à les contacter tout au long de l'année, pour toute question concernant vos droits.

* CAPD - Commission Administrative Paritaire Départementale

* CAPA - Commission Administrative Paritaire Académique

* CAPN - Commission Administrative Paritaire Nationale

Le conseil d'école

Note de service n° 2006-100 du 12-6-2006 (BO 25 du 22 juin 2006)

→ 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.

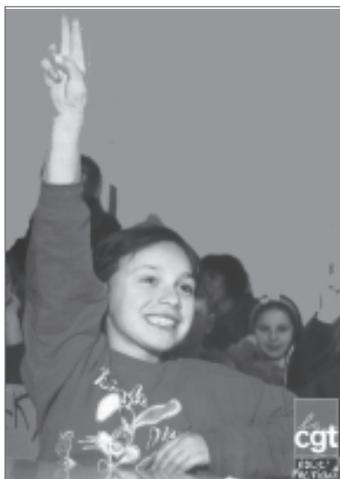
Assistent aux séances avec voix consultative :

les autres personnels du RASED, le médecin scolaire, l'infirmière, l'assistante sociale, les agents spécialisés des écoles maternelles, l'enseignant des langues vivantes, les personnes chargées d'activités complémentaires, les représentants d'activités périscolaires.

→ Attributions

Le conseil d'école, sur proposition du directeur :

- vote le règlement intérieur ;
- donne avis et suggestions sur le fonctionnement et la vie de l'école, et notamment sur :
 - les actions pédagogiques entreprises pour réaliser les objectifs nationaux,
 - l'utilisation des moyens,
 - les conditions d'intégration d'enfants handicapés,
 - les activités périscolaires,
 - la restauration et l'hygiène scolaires,
 - la protection et la sécurité des enfants ;
- statue sur le projet d'école et l'adopte ;
- donne son accord pour l'organisation d'activités complémentaires ;
- est consulté par le maire sur l'utilisation des locaux scolaires en dehors des heures d'ouverture ;
- peut établir un projet d'organisation du temps scolaire.



Une information est donnée au conseil sur :

- les choix des manuels ou du matériel pédagogique,
- l'organisation des aides spécialisées.

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

Le conseil d'école est informé de l'organisation des rencontres avec les parents, notamment la réunion de rentrée.

→ Fonctionnement

Le conseil d'école se réunit :

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

Le directeur arrête l'ordre du jour sur propositions des membres du conseil. Il adresse aux membres du conseil, à l'IEN..., les convocations et l'ordre du jour, au moins huit jours avant la date de chaque réunion.

Les réunions ont lieu à l'école.

À l'issue de chaque

séance, **un procès-verbal est dressé par le président**, adressé à l'IEN et au maire, affiché à l'école.

→ Élection des représentants des parents

Ils sont élus **les 13 et 14 octobre 2006**, pour une année, au scrutin de liste, à la représentation proportionnelle, au plus fort reste (voir le BO de juin 2006).

La Direction d'école

Le ministère de l'Education nationale, enlisé depuis presque une décennie dans une grève administrative, gêné par plus de 4 200 postes non pourvus à la rentrée 2005, reconnaît la nécessité d'attribuer un quart de décharge à tous les directeurs des écoles à 4 classes, comme il reconnaît le principe d'une assistance au directeur pour l'aider dans l'accomplissement de ses tâches.

Une journée de décharge, une aide administrative marquent la reconnaissance du bien fondé des demandes des écoles mais reposent sur de mauvaises solutions :

- décharges assurées par des stagiaires PE en 2^e année de formation, ayant donc besoin d'être encadrés,
- limitation de fait pour les personnels titulaires, du droit à la formation continue pendant le temps de travail,
- l'assistance administrative accordée à toutes les écoles par le recrutement de 50 000 contrats aidés (EVS) appelés "assistant de direction", embauchés pour 10 mois à raison de 26 heures par semaine, sans formation.

Reconnaître la nécessité de la présence de nouveaux personnels pour accomplir les tâches matérielles et d'accueil est une avancée minime et, **quand elle se concrétise par une revalorisation de 50 centimes par jour et le recours à des personnels précaires et non formés, inacceptable.**

Pour la CGT, les demandes sur ce dossier sont :

- . la redéfinition précise du rôle du directeur, de sa fonction, de ses responsabilités,
- . un temps de formation initiale et continue augmenté,
- . du temps de décharge en plus, ou qui existe dès 2 classes,
- . une revalorisation salariale conséquente,
- . la création d'emplois de secrétaires d'école,
- . la présence d'infirmiers, assistants sociaux, responsables BCD, informatiques, agents techniques pour l'entretien et la sécurité des écoles.

Le dossier "direction d'école" est à travailler en lien avec les IEN. Les responsabilités de chacun sont à revoir.

Le fonctionnement des EPLE

Réf. textes : décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié par le décret n° 2005-1145 du 9 septembre 2005.

→ L'autonomie

Les collèges, lycées et LP sont des Etablissements 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 dont disposent les établissements : 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 des ventes de produits et de prestations de services.

- Il donne son accord sur toutes 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,
 - les principes de choix des manuels scolaires, des logiciels et des 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.

→ 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 (a)	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	5/7b	6
Élèves élus	5/3b	2

- lycées ou collèges de plus de 600 élèves ou collèges avec SEGPA (colonne I)

- Collèges de moins de 600 élèves sans SEGPA (colonne II)

- b) lycée : 5 parents, 5 élèves (dont 1 en classe post-bac)
collège : 7 parents, 3 élèves

→ 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 1^{er} 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 signée, 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 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 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).

• Quorum

Nouvelle convocation du CA (minimum 8 jours, urgence 3 jours) si la majorité des membres n'est pas présente.

• Votes

Ils sont personnels.

Vote secret de droit à la demande d'un membre ; en cas de partage égal des voix, la décision revient au président du CA.

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 quinze 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).

La mise à l'ordre du jour et la fourniture des documents préparatoires sont obligatoires pour valider une délibération.

Chaque acte doit être affiché dans l'établissement (objet de la délibération, contenu de la décision, résultats du vote, signature du président du CA, éléments constitutifs de la validité de la délibération).

Les délibérations du CA peuvent être déférées au Tribunal administratif et annulées pour illégalités.

La CGT revendique le droit de vote pour tous les salariés précaires ou titulaires quel que soit le type de consultation électorale.

→ La commission permanente

■ ATTRIBUTIONS

Elle instruit les questions soumises à l'examen du CA, veille à ce qu'il soit procédé à toutes consultations utiles, notamment des équipes pédagogiques, peut inviter d'autres membres de la communauté éducative à participer à ses travaux.

Elle est saisie obligatoirement des questions relevant de l'article 2.

Les décisions prises sont transmises aux membres du CA dans les 15 jours.

■ COMPOSITION

	Collèges (12)	Lycées (12)
- chef d'établissement	1	1
- l'adjoint	1	1
- le gestionnaire	1	1
- représentant du Conseil général	1	
- représentant du Conseil régional		1
- élus personnels d'enseignement 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 :

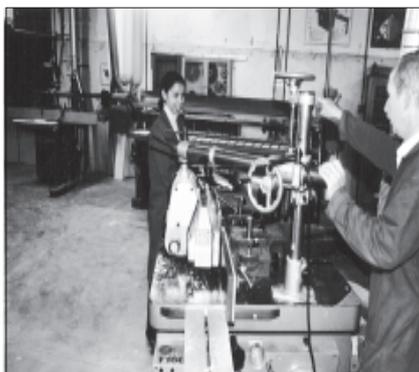
- que lors du 1^{er} CA, tous les élus soient présents pour élire ceux de la commission permanente
- que les élus soient formés
- informer personnels et parents
- faire respecter ses droits

→ Le conseil de discipline

■ COMPOSITION

	Collèges	Lycées
- chef d'établissement	1	1
- l'adjoint	1	1
- le gestionnaire	1	1
- CPE désigné par le CA sur proposition du chef d'établissement	1	1
- élus personnels d'enseignement et d'éducation	5	5
- élus parents	3	2
- élu élève	2	3

Pour chaque titulaire élu, un suppléant.



Le Conseil pédagogique

Créé par la loi d'orientation, il 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".

La circulaire de rentrée induit que sa mise en place conforterait le pilotage pédagogique des EPLE.

Mais "la question est moins simple qu'il n'y paraît" estime G. Matringe, IGEN, dans son rapport.

Quelle composition : élection ou désignation des membres par le chef d'établissement ? Quel fonctionnement ?

Les contenus, méthodes, évaluation nécessitent une réflexion approfondie des équipes pédagogiques et relèvent du CA et de la Commission permanente.

Le ministère tente de substituer cette structure aux instances actuelles !

Exemple, cette proposition : les heures de décharges pédagogiques seraient utilisées librement par le chef d'établissement après consultation du Conseil pédagogique¹.

Des inquiétudes s'expriment : risques de hiérarchisation des enseignants, de "cadre" des équipes, de rejet du travail en autonomie...

Les personnels ont besoin de temps collectif, de la reconnaissance institutionnelle du travail d'équipe, d'une diminution du service devant élèves..., pas nécessairement d'une instance supplémentaire.

La quasi totalité des syndicats s'est exprimée contre. Nous appelons les personnels à décider collectivement de l'opportunité d'un tel conseil, de leur présence en son sein, de la désignation de ses membres, s'il se mettait en place dans leur établissement.

¹ Rapport audit inspection générale sur les décharges de service, avril 2006.

Les bonnes adresses - unsen@ferc.cgt.fr

■ AIX-MARSEILLE - URSDEN-CGT

Daniel CHARPIN
23 BD CHARLES NEDELEC
13003 MARSEILLE
04 91 62 74 30 / Fax : 04 91 08 91 42
mél : sdencgt13@wanadoo.fr

■ AMIENS - URSEN-CGT

Dominique HEMMER
27 RUE DU PETIT BOUT
60690 HAUTE EPINE
Tél./Fax : 03 44 13 06 93
mél : ursencgtpicardie@aol.com

■ BESANCON - UASEN-CGT

David CHARTIER
11 RUE BATTANT
25000 BESANCON
03 81 81 31 34
e-mail : cgt.acad.besancon@free.fr

■ BORDEAUX - URASEN-CGT

Jean-Marie BENABEN
44 COURS ARISTIDE BRIAND - Bureau 101
33075 BORDEAUX CEDEX
05 56 91 80 54
mél : sdencgt33@wanadoo.fr

■ CAEN - URSEN-CGT

Youri TINARD
76 RUE DU PONT DE SOULLES
50200 COUTANCES
02 33 46 24 97
mél : leseigneurantscgt@free.fr

■ CLERMONT-FERRAND - URSEN-CGT

Pierre MATHIAUD
MAISON DU PEUPLE
PLACE DE LA LIBERTE
63000 CLERMONT-FERRAND
04 73 36 69 97
mél : alp48@aol.com

■ CRETEIL - UASEN-CGT

Jean-Pierre BLANCHOUIN
BOURSE DU TRAVAIL - 9/11 RUE GENIN
93200 SAINT DENIS
01 55 84 41 06
mél : cgteduc.creteil@wanadoo.fr

■ DIJON - URSEN-CGT

Claude CADOT
MAISON DES SYNDICATS
2 RUE DU PARC - 71100 CHALON/SAONE
03 85 46 09 07
mél : ursen-dijon.cgt@wanadoo.fr

■ GRENOBLE - UASEN-CGT

Francis LECLERC
BOURSE DU TRAVAIL
32 AVENUE DE L'EUROPE
38030 GRENOBLE CEDEX 2
04 76 09 19 67
06 70 36 52 70 - 06 72 46 20 37
mél : uasen-cgt.grenoble@wanadoo.fr

■ LILLE - URSEN-CGT

Brigitte CRETEUR
BOURSE DU TRAVAIL
RUE GEOFFROY SAINT HILAIRE
59042 LILLE CEDEX
03 20 52 27 91
mél : Ursen.Lille@wanadoo.fr

■ LIMOGES - UASEN-CGT

Véronique SALAVIALE
MAISON DU PEUPLE
RUE CHARLES MICHELS
87065 LIMOGES CEDEX
05 55 10 85 44
mél : uasen-cgt.limousin@wanadoo.fr

■ LYON - UASEN-CGT

Pierre-Jean COUQUET
BOURSE DU TRAVAIL - PLACE GUICHARD
69422 LYON CEDEX
04 78 62 63 60
mél : educationcgtlyon@wanadoo.fr

■ MONTPELLIER - URSEN-CGT

Jean-Luc BOU
6 RUE DU FOOTBALL
34200 SETE
06 88 44 41 36
mél : bou.poveda@wanadoo.fr

■ NANCY-METZ - URSEN-CGT

Philippe KUGLER
UL-CGT - 17 RUE DROUIN
54000 NANCY
03 87 75 19 07
mél : kugler.metz@wanadoo.fr

■ NANTES - URSEN-CGT

David MOINEAU
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
mél : ursen.nantes@free.fr

■ NICE - URSEN-CGT

Cédric GAROYAN
10 AVENUE DES TUILLIERES
06800 CAGNES-SUR-MER
04 93 22 04 30
mél : cgaroyan@yahoo.fr

■ ORLEANS-TOURS - URSEN-CGT

Alain BARIAUD
1 RUE DES TILLEULS
37550 SAINT AVERTIN
02 47 28 13 91
mél : alainbariaud@aol.com

■ PARIS - SDEN-CGT

Solange FASOLI - Françoise STOJILJKOVIC
BOURSE DU TRAVAIL
3 RUE DU CHATEAU D'EAU
75010 PARIS
01 42 00 02 52
mél : sden75@wanadoo.fr

■ POITIERS - URSEN-CGT

Maison des syndicats Le Nil
138 ROUTE DE BORDEAUX
16000 ANGOULEME
05 45 92 98 35 - 06 08 51 52 26
mél : ursen.poitiers@free.fr

■ REIMS - URSEN-CGT

Jean-Louis POMMIER
11 RUE DU 8 MAI 1945
08160 NOUVION-SUR-MEUSE
03 24 54 61 07 (perso)
03 24 59 97 41 (sden)
mél : jl.pommier@wanadoo.fr

■ RENNES - URSEN-CGT Rennes

Anne-Sophie GORGE
8 RUE SAINT LOUIS
CS 36429
35064 RENNES CEDEX
02 99 79 38 69
mél : reperes5@wanadoo.fr

■ ROUEN - URSEN-CGT

Vincent SEVERINO
MAISON DES SYNDICATS
26 AVENUE JEAN RONDEAUX
76108 ROUEN CEDEX
02 35 58 88 36
mél : ursen@cgt76.fr

■ STRASBOURG - URSEN-CGT

Raymond RUCK
1, rue Sédillot
67000 STRASBOURG
03 88 62 25 25
mél : cgteducals@wanadoo.fr

■ TOULOUSE - LA CGT EDUC'ACTION Midi-Pyrénées

Aline LOUANGVANNASY - UL-CGT
26 RUE DURAND DE MONTLAUZEUR
12200 VILLEFRANCHE-de-ROUERGUE
06 23 98 24 18
mél : ursencgt.midipy@wanadoo.fr

■ VERSAILLES - UASEN-CGT

Alain YRIGNAUD
245 BD JEAN JAURES
92100 BOULOGNE
01 46 09 98 70 / Fax : 01 46 09 90 19
mél : uasenver@wanadoo.fr

■ GUADELOUPE - SEP-CGTG

Aude GIRONDIN
4 CITE ARTISANALE DE BERGEVIN
97110 POINTE-A-PITRE
05 90 90 11 43 / Fax : 05 90 91 04 00
mél : sep.cgtg@wanadoo.fr

■ MARTINIQUE - SMPE-CGTM

Gabriel JEAN-MARIE
MAISON DES SYNDICATS
JARDIN DESCLIEUX - PORTE 6
BD DU G^{al} DE GAULLE -
97200 FORT DE FRANCE
05 96 25 57 91 / Fax : 05 96 63 80 10
mél : smpe.cgtm@wanadoo.fr

■ GUYANE - STEG-UTG

7 AVENUE RONJON
97300 CAYENNE
05 94 31 26 42 / Fax : 05 94 30 82 46
05 94 31 26 42 / Fax : 05 94 30 82 46

■ LA REUNION - CGTR REUNION

114 RUE DU G^{al} DE GAULLE - BP 829
97476 SAINT DENIS CEDEX
02 62 90 93 40
mél : cgtreunion@wanadoo.fr

■ MAYOTTE - SE-CGT-MAYOTTE

Noël JEGOU
RUE SAHANGUE
97600 MAMOUDZOU
mél : scdencgt.mayotte@free.fr
Tél./Fax (perso) : 02 69 61 10 97

■ POLYNESIE FRANCAISE - STEN-CGT

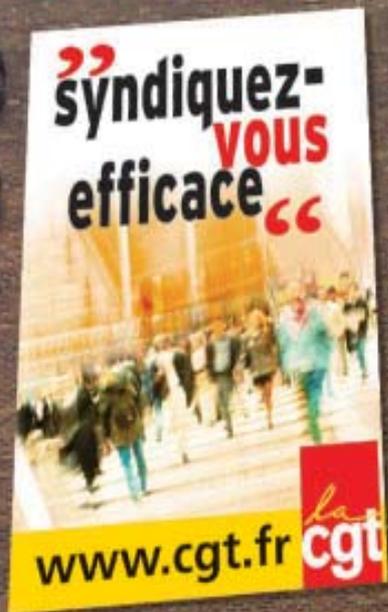
Emmanuel DUCHIER
BP 50679 - 98716 PIRAE - TAHITI
mél : stencgtpolynesie@free.fr
(perso) manuetdal@mail.pf
Tél./Fax (perso) : 06 89 82 42 67

CGT : construire sur d'autres bases

Une maison commune à plusieurs étages pour défendre ses intérêts individuels...



... à l'Union nationale des syndicats de l'éducation nationale (UNSEN), réunion de tous les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, stagiaires ou titulaires, de la maternelle au lycée,



... à la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (FERC), coordination des organisations syndicales nationales CGT de ces secteurs,



... à l'Union générale des fédérations de fonctionnaires (UGFF), regroupement des organisations CGT des fonctionnaires de l'Etat,



... à l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT), organisation des cadres de la Fonction publique et du secteur privé,



et enfin,

... à la Confédération générale du travail (CGT) qui rassemble le monde du travail dans sa globalité et sa diversité : salariés, actifs, retraités ou chômeurs,

... et conquérir de nouveaux droits collectifs.



Guide syndical 2006

Bulletin de contact et d'adhésion

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Académie de Département de

Nom Prénom

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Professeur des écoles | <input type="checkbox"/> Professeur de lycée prof. | <input type="checkbox"/> MI-SE, Assistant d'éducation |
| <input type="checkbox"/> Professeur certifié | <input type="checkbox"/> Conseiller p ^{al} d'éducation | <input type="checkbox"/> Aide-éducateur |
| <input type="checkbox"/> Professeur agrégé | <input type="checkbox"/> Conseiller d'orient. psych. | <input type="checkbox"/> Cycle préparatoire |
| <input type="checkbox"/> Professeur d'EPS | <input type="checkbox"/> Autre | |

Adresse personnelle

Code postal Commune

Tél e-mail

A remettre à un militant CGT, à renvoyer à l'adresse de votre académie (cf. p. 38) ou par mail : unsen.ferc@cgt.fr

Isolé, on est fragilisé

SALAIRES

DROITS
SOCIAUX

CONDITIONS
DE TRAVAIL

ENSEMBLE,
ON FAIT BLOC



www.unsen.cgt.fr