

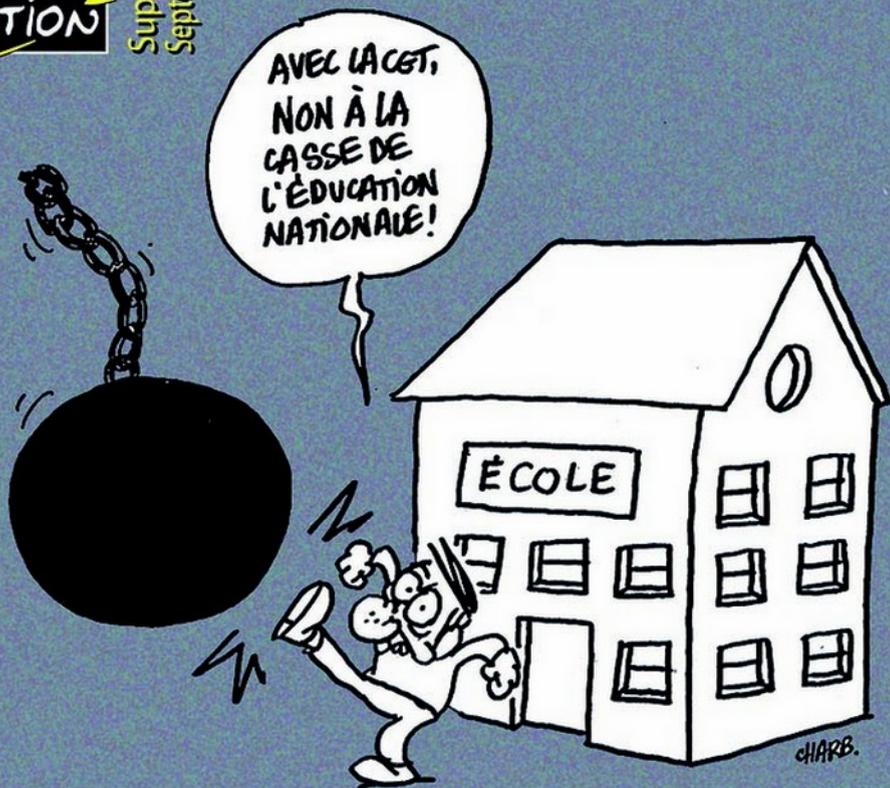
la
cgt

Supplément au n° 96 de
Septembre 2008 - Prix 1 Euro

PERSPECTIVES

éducation formation

ÉDUC'
ACTION



Efficace avec vous

GUIDE SYNDICAL 2008 - 2009

p. 4-5 **Tous ensemble**

Droits et obligations des personnels

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

Le métier

- p. 13 Circulaire de rentrée 2008
p. 14-15 Formation, missions
p. 16 Accompagnement éducatif et soutien
p. 17 Enseignement spécialisé, sorties scolaires
p. 18/19 **L'École de la République a-t-elle un avenir ?**
p. 20 Remplacement 1^{er} et 2nd degrés, TZR, budget 2009

La carrière

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

Fonctionnement des écoles et EPLE

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

Nos coordonnées

- p. 36 Coordonnées académiques

UNSEN-CGT 263, rue de Paris - case 549
93515 MONTREUIL cedex -
Tél. : 01 48 18 81 47 - Télécopie : 01 49 88 07 43

Métro : Ligne 9, Porte de Montreuil
mél : unsen@ferc.cgt.fr
Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

Co-Secrétaires généraux
Patrick Désiré
Christophe Godard
Catherine Perret
unsen.sg@ferc.cgt.fr

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

Directrice de Publication
Nicole Hennache

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

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

Collège
Christine Bariaud
Benoît Drouard
unsen.clg.lyc@ferc.cgt.fr

Lycée/COP
Brigitte Créteur
Christophe Godard
unsen.lycee@ferc.cgt.fr

IUFM
Marie Buisson
Philippe Péchoux
unsen.iufm@ferc.cgt.fr

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

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

Mouvement national
Alain Bariaud
unsen.elus@ferc.cgt.fr

Vie syndicale/Organisation
Cécile Cavellier
Mary-Pierre Lenoir



Guide syndical
2008/2009

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Bulletin de contact et d'adhésion

Je souhaite : ■ me syndiquer ■ prendre contact

Nom Prénom

Adresse personnelle

Code postal Commune

Grade ou corps Discipline

Établissement

Code postal Commune

Tél E-mail

UNSEN-CGT - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex Tél. : 01 48 18 81 47 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr

Éditorial

Pour le gouvernement français comme à l'échelle européenne, tout serait aujourd'hui devenu impossible. La dette, la mondialisation, la compétitivité, l'émergence de nouvelles puissances... justifieraient le nivellement par le bas des conditions de vie et de travail des salariés, la remise en cause de tous les droits sociaux.

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

Ces propositions emportent l'adhésion de la majorité des salariés. Ils l'exprimeront par leur vote **le 3 décembre 2008** aux élections prud'hommales. Parce qu'elles sont majoritaires, le gouvernement et le MEDEF les ignorent, les médias, le plus souvent, les taisent.

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

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

Réforme de l'École et des programmes scolaires rétrograde, enseignement professionnel déstructuré par la généralisation du bac pro 3 ans, remise en cause de l'unicité du collège, développement de l'apprentissage et de l'orientation précoce, volonté de faire disparaître les réseaux d'aide au traitement de la difficulté scolaire, démantèlement de l'éducation prioritaire... sont quelques-unes des attaques perpétrées par le gouvernement et le ministre de l'Éducation.

Ces mesures sont au service d'une politique de suppression massive d'emplois depuis 2002 : plus de 100 000 emplois d'encadrement éducatif (enseignants (35 000), MI/SE, Aed, Emplois jeunes, EVS) et 80 000 programmés d'ici 2012. Cela se traduit par une baisse de plus d'un tiers, en moyenne, des places aux concours, hypothéquant d'autant l'avenir de la jeunesse.

Cette évolution n'est pas inéluctable.

Les salariés se mobilisent pour le pouvoir d'achat, les salaires, les conditions de travail... pour porter unitairement et solidairement leurs revendications.

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

Cette ambition d'une école démocratique est réalisable. Elle nécessite que les conditions sociales

ne soient plus un obstacle insurmontable. Pour cela, il faut que l'Éducation pour tous devienne l'objectif majeure de la Nation.

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

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

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

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

Montreuil, le 19 septembre 2008

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



Bernard Thibault
Secrétaire général
de la CGT

■ **Quelle place pour l'Education dans la CGT, organisation**

syndiquant tous les salariés ?

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

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

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

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

■ **Comment agir concrètement ?**

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

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

LUTTER ENSEMBLE POUR GAGNER

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

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

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

Ensemble, nous serons plus forts pour défendre nos intérêts, soutenir nos revendications communes, trouver des réponses alternatives et les faire entendre.

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

C'est une des missions de ce guide, réalisé par des militants qui consacrent beaucoup de leur temps personnel à l'action syndicale. Ils peuvent agir grâce à nos cotisations et à notre vote CGT dans les Conseils d'Administration ou lors des élections professionnelles..., le 2 décembre prochain.



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

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

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



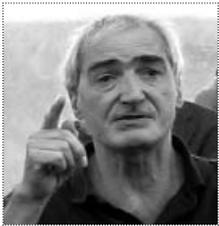
Notre fédération syndicale défend une École qui met en avant les valeurs de transformation sociale permettant à tous les jeunes d'accéder à un haut niveau de culture générale et de qualification. Ce n'est pas la politique menée par le gouvernement.

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

Notre objectif est, au contraire, de conduire l'ensemble des jeunes à un niveau d'études leur ouvrant des perspectives d'évolution. "L'égalité des chances" ne correspond à rien dans une société qui est caractérisée par des conditions sociales inégalitaires.

La FERC-CGT revendique une "égalité des droits". Le droit à l'Education est un des plus importants. Dans une formation tout au long de la vie qui se poursuivra après la formation initiale, la formation continue des salariés et la validation des acquis de l'expérience doivent se concevoir dans le cadre d'un grand service public d'Education rénové.

ensemble



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

■ RESF a connu un développement spectaculaire. Comment l'analyses-tu ?

Je crois que la situation était mûre. Quand on a créé le Réseau, il y a quatre ans, on se disait, au vu des réactions de colère dans les quelques établissements où il y avait des élèves sans papiers, que la situation ne pouvait pas être très différente ailleurs.

La rapidité du développement du Réseau montre qu'on avait mis le doigt sur un vrai problème. Selon plusieurs sondages, la population est très majoritairement favorable à la régularisation des sans papiers ayant des enfants scolarisés ou un travail. De tels chiffres étaient impensables il y a quelques années.

■ Quelles responsabilités particulières impose un Réseau qui regroupe un si grand nombre d'organisations syndicales, associatives et politiques ?

La première est de faire tenir un ensemble aussi hétéroclite. Heureusement, la défense des jeunes sans papiers est une cause très fédératrice, qui permet de dépasser les clivages traditionnels entre engagement humanitaire, engagement syndical, associatif et politique. Le second problème réside dans l'appréciation de la dynamique du mouvement.

L'action du Réseau a contribué à faire évoluer le regard de l'opinion sur les sans papiers et sur l'immigration.

Mais elle a aussi fait évoluer certaines des organisations qui en sont membres. Il faut continuer d'avancer sans perdre quiconque en chemin...

■ Comment vois-tu les mois à venir après l'élection de Sarkozy et la création du ministère de l'Immigration et de l'Identité nationale ?

Avant l'élection présidentielle, Sarkozy avait été obligé de différer en partie la "chasse à l'enfant" par deux fois : en octobre 2005, puis avec sa circulaire de juin 2006 qui a permis la régularisation de 22 000 personnes, même si Sarkozy ne s'en vante pas.

Durant l'année 2006/2007, il a tenté à maintes reprises de procéder à des expulsions pour l'exemple de lycéens ou de familles ; chacune a soulevé l'indignation. Et quand il réussit, c'est à un coût financier et politique très élevé.

Il semble pourtant, en cette rentrée 2008, que le gouvernement prépare l'affrontement : il engage des poursuites contre les soutiens, multiplie les menaces et engage des manœuvres pour faire qu'aucune information ne sorte des centres de rétention en en chassant la Cimade. Nous ne baisserons pas la garde. Concernant les scolaires, les enseignants, les élèves et les parents réclament toujours leur régularisation et celles de leurs familles.

L'expérience acquise par les militant-e-s du Réseau est un atout pour lutter contre la logique des arrestations arbitraires et des expulsions au nom d'une "identité nationale" aux relents pétainistes.



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

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

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

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

laire...) 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'Éducation nationale souffre de la diminution drastique du nombre de personnels au regard des responsabilités qui sont les siennes : assurer, pour tous, 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, voire le gel de certains recrutements ces dernières années, sont contreproductifs.

Notre exigence est inverse. La création de postes statutaires est une nécessité. Ceux-ci permettent d'ouvrir des possibilités de réussite plus importantes pour les étudiants préparant les concours, d'affecter les stagiaires et ainsi de couvrir les besoins éducatifs.

Personnel 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 72-581 du 04.07.72 ;
 • Conseillers principaux d'éducation : décret 70-738 du 12.08.70 ;
 • Professeurs des écoles : décret 90-680 du 01.08.90 ;

• PLP : décret 92-1189 du 06.11.92

• Professeurs d'EPS : décret 80-627 du 04.08.80 ;

• Professeurs agrégés : décret 72-580 du 04.07.72 ;

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

■ Laïcité

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

• Circulaire 2004-084 du 18-05-04 ;

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

■ Protection du fonctionnaire

• Harcèlement moral : circulaire 2007-047 du 27.02.07 ;

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

■ Droits syndicaux

• dans la Fonction publique : loi du 13.07.83 (art. 6 et 8) et décret 82-447 du 28.04.82 ;
 circulaire FP 1487.

• dans l'Éducation nationale : note de service 85-043 du 01.02.85.

■ Service minimum d'accueil

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

• circulaire 2008-111 du 26.08.08

■ Heure d'information syndicale

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

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

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

■ Notions de base

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

• Le grade et l'emploi

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

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

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

■ Laïcité et neutralité du service public

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

■ Protection des agents

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

■ Droits syndicaux

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

• Droit de grève

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

• Heure Mensuelle d'Information Syndicale (HMIS)

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

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

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

Nous revendiquons trois demi-journées.

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

La CGT Educ'action organise des heures

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

• Absence pour activité syndicale

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

• Stage de formation syndicale

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

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

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

des droits à part entière et faire valoir ses droits !

■ Congés

• *maternité et adoption* :
circulaire FP/4 n° 1964 du 09.08.1995 ;
code du travail Chap. VL 1225-1 à
1225-46 (nouvelle partie législative)

• *congé paternité* :

loi 2001-124 du 21.12.2001 (art.55-IV) ;

• *maladie et accident de service* :

décret 86-442 du 16.03.1986 ;

• *non-titulaires* :

décret 86-83 du 17.01.1986

■ Autorisations d'absence

• *absences de droit et facultatives* :

circulaire 2002-168 du 02.08.2002 ;

• *fêtes religieuses 2008* :

circulaire FP 2156 du 19.03.05

■ Disponibilité

• *décret 85-986 du 16.09.1985*

■ Cumul d'activités

• *décret 2007-658 du 02.05.07*

• *circulaire FP 2157 du 11.03.08.*

■ Congés pour raisons familiales

(droit commun aux titulaires et non titulaires)

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

• Congé maternité

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

Salaire à plein traitement, même pour le temps partiel.

• Congé d'adoption

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

• Congé de paternité

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

• Congé parental

Accordé au père ou à la mère pour élever un enfant de moins de 3 ans.

Non rémunéré, 6 mois renouvelables.

Demande à formuler au moins un mois avant le début du congé.

• Congé de présence parentale

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

■ Congés pour raisons de santé

1) Personnels titulaires

• Congé de maladie "ordinaire"

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

Ex : si vous avez eu 3 mois de congé maladie à partir du 01.10.2008, il vous faudra attendre le 01.10.2009 pour pouvoir prétendre, à nouveau, à un congé maladie à plein traitement.

• Congé de longue maladie (CLM)

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

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

• Congé de longue durée (CLD)

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

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

2) Personnels non titulaires

• Congé de maladie "ordinaire"

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

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

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

• Congé de grave maladie (CGM)

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

Condition : avoir été employé de manière continue pendant 3 ans

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

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 (*Attaché temporaire d'enseignement et de recherche*) ou monitorat.

■ Autorisations d'absence

• de droit

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

• autres

. concours et examen (48 h

avant le début de la première épreuve),

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

. naissance ou adoption (3 jours),

. préparation à l'accouchement, allaitement,

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

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

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



■ Disponibilité

La disponibilité, 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.

■ Cumul d'activités publiques et privées

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

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

Temps de travail :

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

■ Les obligations de service

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

Enseignants du premier degré

Décret 2008-775 du 30-7-2008

Circulaire 2008-105 du 6-8-2008

• Instituteurs et PE

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

• **Maîtres E et G** : 23 h (prise en charge enfants) + 3 h (synthèse).

• **Psychologue des écoles** : 21 h + 3 h (synthèse).

• **IMF** : 18 h de classe + 6 h.

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

Personnels du second degré

• Certifiés, agrégés

Décret 50-581 du 25 mai 1950

Circulaire du 02 janvier 1963

18 h pour les certifiés

15 h pour les agrégés.

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

• Professeurs de lycée professionnel

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

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

• Enseignants dans les sections de techniciens supérieurs

Décret 61-1362 du 6 décembre 1961

Circulaire du 16 février 1962

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

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

• Professeurs EPS et CE EPS

Décret 50-583 du 25.05.50

20 h (UNSS incluse).

• Professeurs documentalistes :

Circulaire 79-314 du 1.10.1979

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

• CPE

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

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

• COP

Même décret que les CPE

35 h, soit 1 607 h maxi annualisées

• Chefs de Travaux

39 h, 4 h supplémentaires autorisées.

Notre charge globale de travail s'est alourdie et complexifiée, rendant notre métier plus difficile. Le gouvernement, aujourd'hui, veut nous faire travailler plus en imposant heures supplémentaires, modulation, voire annualisation de notre temps de service. Pour la CGT, toute évolution de nos conditions d'exercice doit, en préalable, comporter l'ouverture de négociations pour réduire effectivement nos obligations horaires hebdomadaires de service.

■ 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.**

* voir ci-contre

■ Nos revendications par corps

• Instituteurs et PE

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

• Instituteurs et PE des SEGPA-EREA

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

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

• Agrégés : 14 h

• PEPS et CE.EPS

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

• Professeurs documentalistes : 24 h + 4 h

• CPE

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

Possibilité de récupération en cas de dépassement exceptionnel.

Renégociation du statut avec recentrage sur la fonction éducative.

• COP et directeur de CIO

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

• Chefs d'établissement

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

• Chefs de Travaux : 30 h

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



le marché de dupes

■ Travailler plus pour... gagner moins !

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

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

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

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

• Concrètement, l'heure sup. année (HSA), attribuée pour une action régulière, est rétribuée 1 058,97 €; ramenée à l'heure semaine, elle vaut 29,41 €. Elle est donc très inférieure au paiement d'une heure normale année, quel que soit l'échelon !

Au 6^e échelon, un certifié ou un PLP gagne par exemple 39,40 € de l'heure. Par ailleurs, l'HSA est versée 9 mois (année scolaire) sur 12.

• Un autre type d'heure sup. existe : l'heure supplémentaire effective (HSE), attribuée pour une action ponctuelle (soutien, remplacement...), est majorée de 25 % par rapport aux HSA et payée 36,76 €. C'est à peu près l'équivalent d'une heure normale pour un 5^e échelon.

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

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

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

On est encore très loin du compte !

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

■ Le temps partiel

Loi n° 84-16 du 11.01.1984
Décret n° 82-624 du 20.07.82 modifié

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

Tout refus doit être motivé et présenté aux commissions paritaires.

Cumul d'activités et heures sup. interdits.

■ 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 : 4 demi-journées + 54 h dont 30 h d'aide personnalisée, payé à 50 % ;
- . 75 % du service : 6 demi-journées + 81 h dont 41 h d'aide personnalisée, payé à 75 %.

Pour plus de détails voir :
* la circulaire du MEN n° 2008-106,
BO n° 32 du 28.08.08
* notre site : www.unsen.cgt.fr
"Droits et statuts/Temps partiels".

La consultation du dossier administratif

Votre dossier administratif est :

- . au rectorat (second degré),
- . à l'inspection académique (premier degré).
- Toutes les pièces importantes sur votre carrière s'y trouvent : nominations successives, notations, rapports d'inspection, lettres personnelles adressées par voie hiérarchique, reclassements, 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 CAP, et notamment les procès-verbaux de leurs réunions, doivent être considérés comme des documents nominatifs.

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

Non titulaires

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

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

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

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

■ Recrutement

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

• Vacataires

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

Suite à la mobilisation des personnels et à l'appréciation du recteur, un vacataire affecté sur un BMP (Bloc Moyens Provisoires) peut bénéficier d'un CDD à l'issue de 200 heures afin d'assurer la continuité pédagogique.

. La rémunération est fixée à 34,30 € brut en 2008 par heure effective d'enseignement.

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

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

• Contractuels

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

• La loi de juillet 2005 prévoit une période transitoire pour les personnels âgés de plus de 50 ans bénéficiant d'un CDD.

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

• Le renouvellement d'un CDD s'effectue par décision expresse et le reste jusqu'à la limite de 6 ans.

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

Le CDI n'est en rien comparable au statut de fonctionnaire. Il n'offre aucune garantie d'emploi.

Un contractuel peut être licencié si le recteur décide qu'il n'y a plus de "besoin".

Le CDI ne définit qu'un cadre académique d'affectation. Chaque année, un arrêté rectoral précise l'affectation dans un établissement ou une zone de remplacement.

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

• MAGE *

Leur contrat est transformé en CDI.

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

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

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

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

* Maître auxiliaire garanti de réemploi

■ Rémunération des contractuels

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

Ex. dans l'académie de Versailles :

. Enseignement professionnel, Bac + 2, 5 à 10 ans d'expérience professionnelle : INM 489.

. Enseignement général, Bac + 2, pas d'expérience professionnelle reconnue : INM 321.

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 contractuel (en CDD ou CDI) peut être licencié.

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

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

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

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

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

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

Pour la première fois, trois Commissions Consultatives Paritaires (CCP) pour les personnels non titulaires sont mises en place dans chaque académie :

- . pour les enseignants contractuels (CDD, CDI, MAGE),
- . pour les personnels de vie scolaire,
- . pour les personnels administratifs.

En décembre 2008, votez pour les listes CGT !

Personnels "Vie scolaire"

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

Les MI-SE ont été remplacés par les Assistants d'éducation (Aed), les Assistants Pédagogiques (AP) auxquels s'ajoutent les Emplois Vie Scolaire (EVS) en CAE ou en CA, et les Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) ¹... La confusion semblait à son comble avec la multiplicité des catégories. Elle s'accroît, hélas, avec les nouvelles dispositions concernant les Aed et AP.

Seules bonnes nouvelles : les autorisations d'absence pour examens et concours sans récupération sont accordées aux Aed et les AP peuvent être embauchés à temps complet.

■ Les Assistants d'éducation (Aed)

Loi 2003-400 du 30.04.2003
Décret 2003-484 du 06.06.2003 modifié par le Décret 2008-316 du 04.04.2008.

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

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

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

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

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

■ Les assistants pédagogiques (AP)

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

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

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

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

- **Lieux de travail** : écoles, collèges, lycées et LP des Réseaux "ambition réussite", ZEP et zones sensibles.
- **Formation d'adaptation à l'emploi** centrée sur les enjeux pédagogiques des niveaux d'enseignement, dès leur prise de fonction.
- **Emploi du temps** : arrêté par le chef d'établissement ou le directeur d'école, en fonction des besoins du service, en tenant compte des contraintes de l'agent pour la poursuite d'études.



■ Emploi de Vie Scolaire (EVS)

Créés par la loi de cohésion sociale, financés à 90 % par le ministère de l'Emploi et 10 % par l'Éducation 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 (20 h hebdomadaires minimum), de 6 mois à 2 ans,
- . accompagnement, formation professionnelle et VAE non "obligatoires mais recommandées" ;

- **le Contrat d'Avenir (CA)** s'adresse "aux personnes percevant les minima sociaux" :
 - . contrat à temps partiel (26 h), 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, encadrement des sorties ou activités scolaires, 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 procède à l'embauche.

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 débouchait sur un autre contrat aidé.

Le nombre de ces emplois va grandissant. Hier, nous alertions les personnels sur la dégradation de l'emploi stable. Avec les EVS, nous dénonçons maintenant la précarisation extrême de l'emploi.

Le droit à la formation durant le contrat n'est quasiment jamais appliqué et les sorties de contrats sont "sèches" et sans aucun suivi. En aucun cas, hélas, ils ne sont le tremplin vers la continuité professionnelle annoncée !

AVSi, cf. p. 17

Ne perdons pas notre vie à la gagner

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

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 (cf ci-dessous) en ce sens à notre Inspection.

Modèle de lettre

"Monsieur l'inspecteur d'académie,
Je demande l'application du décret 82-453 du 28.05.82 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..."

■ À 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 cette violence dans les médias et la question du traitement médiatique de la violence.

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

Deux démarches simultanées

Demander protection !

Auprès du recteur

• La protection du fonctionnaire

Art. 11 - Loi 83-634 du 13.07.83 :

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

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

Adresser au recteur la demande.

Envoyer le dossier aux élus CAPA ou CAPN.

Porter plainte !

Auprès du commissariat ou de la gendarmerie

• Le délit d'outrage

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

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

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

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

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

■ Le droit de retrait

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

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

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

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

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

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

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

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

Circulaire de rentrée 2008 * : le top niveau du conservatisme

Dix orientations prioritaires la structurent :

→ *Scolariser les élèves handicapés*"

Le droit de chacun à un projet personnalisé de scolarisation (PPS) et à un accompagnement de qualité est réaffirmé.

De nouveau, tout dépendra du volume des recrutements d'auxiliaires de vie scolaire (Assistants d'Education ou Contrats Aidés) et de la formation des personnels (enseignants des classes d'accueil et contractuels). Nous continuons à dénoncer l'extrême précarité, notamment des Contrats Aidés et à exiger leur intégration dans la Fonction publique !

→ *"Clarifier les objectifs de l'école primaire, mieux apprécier les résultats des élèves"*

Il s'agit de *"recentrer l'école sur les fondamentaux et donner plus de responsabilités aux maîtres par les nouveaux programmes"* qui fixent les contenus et les attentes, *"facilitent le dialogue entre parents et enseignants"* et respectent la liberté pédagogique du maître, celle-ci allant de pair avec les progrès des élèves. La maîtrise du français et *"le développement d'attitudes propices aux apprentissages"* sont les *"axes essentiels"* de la maternelle.

Dès la rentrée, de nouveaux protocoles nationaux d'évaluation en CE1 et CM2, premiers paliers du socle commun, permettront de dresser *"un bilan des acquis des élèves"*, *"élément essentiel du pilotage"*.

La difficulté des plus faibles sera l'objet d'une aide *"en très petits groupes"* ou d'un PPRE, (avec les 2 heures d'enseignement supprimées), ou encore **de stages de remise à niveau** durant 15 à 30 heures pendant les vacances scolaires.

Il s'agit ensuite d'assurer **la continuité école/collège** en évaluant les élèves tout au long de la scolarité obligatoire. Le **livret scolaire national**, permettant aux parents de suivre l'acquisition du socle commun, sera élaboré.

L'enseignement des langues vivantes, en groupes de compétences *"pour renforcer son efficacité"*, doit s'étendre au CE1 et commencer dès le CP *"quand c'est possible"* !

Toujours le même refrain rétrograde et mystificateur donc : des contenus utilitaristes commandant une pédagogie répétitive, des progressions annuelles au détriment des cycles, une évaluation "castratrice" d'un socle

commun omniprésent, des apprentissages plus précoces remettant en cause l'objectif de la maternelle, moins d'école pour presque tous et la double peine pour les plus faibles, avec en prime un appel du pied au "contrôle" des parents... Comment croire que cette "réforme" ne laissera pas plus encore de victimes en chemin ?

→ *"Développer l'éducation artistique et culturelle"*,

par un **enseignement de l'histoire des arts** (avec épreuve au brevet en 2010). Les **pratiques artistiques** relèvent désormais de **partenariats "avec des structures culturelles et des collectivités territoriales"**, des classes à horaires aménagés ou à PAC, de l'accompagnement éducatif...

Nouvel exemple d'une vision traditionaliste de l'enseignement et du désengagement de l'Etat : soumission des écoliers et collégiens à des "cours" au détriment de la "pratique" des arts... renvoyée au local !

→ *"Du collège au lycée, découvrir les métiers pour mieux s'orienter"*

Dans les collèges volontaires, le parcours de **découverte professionnelle des métiers** et une meilleure connaissance de l'entreprise sont prévus **dès la 5^e** (et généralisé en 2009). Complémentaire à l'alternance dès 14 ans, le Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance (**DIMA**), d'un an dès 15 ans, sera mis en place dans les LP ou CFA, tout en poursuivant l'acquisition du socle commun.



C'est le retour de "l'apprentissage junior", quasi unanimement rejeté (notamment par les régions) car remettant en cause le droit à l'éducation jusqu'à 16 ans pour les jeunes des milieux défavorisés. Dans ce cadre, l'acquisition du socle relève de la supercherie ! Raccourcir la durée de la scolarité est bien un objectif clair du gouvernement alors que les chercheurs s'accordent sur le fait que cela

conduit à accroître le nombre d'élèves en difficulté, à baisser le niveau général et à augmenter les inégalités !

→ *"Assurer l'égalité des différentes voies de formation en rénovant la voie professionnelle"*,

en doublant le nombre de lycées des métiers labellisés et en généralisant les bac pro 3 ans au détriment des BEP !

Cerise sur le gâteau, le ministère se défait sur les corps d'inspection pour, dans l'urgence, mettre en cohérence les programmes (BEP/bac pro) et invite les académies à mettre en ligne sur leur site des "réflexions transférables" !

→ *"Améliorer l'efficacité de l'Éducation prioritaire par son inscription dans le plan Espoir banlieue"*,

auquel s'ajoute la création de 30 sites d'excellence (exemple, LP transformés en lycées des métiers), l'expérimentation de déplacements de classes (d'une école à l'autre pour favoriser la mixité sociale), la généralisation de l'accompagnement éducatif (à toutes les écoles de l'Éducation prioritaire), la destruction de collèges dégradés...

|| **Bref, "l'espoir" va crescendo !**

→ *"Assouplir la carte scolaire pour renforcer l'égalité des chances"*,

en continuant de satisfaire les demandes d'affectation hors secteur de rattachement...

Chacun sait que cette mesure est néfaste pour la mixité préconisée au point précédent !

"L'accompagnement éducatif", "la lutte contre les violences et discriminations, notamment l'homophobie" (louable !), "l'ouverture de l'Europe dans le cadre de la présidence française de l'UE", complètent cette circulaire...

Un grand absent -mais est-ce un hasard ?-, le lycée général et technologique...

Elaboré sans aucune concertation avec les acteurs de l'école, teinté d'un brin d'improvisation dans la déferlante des réformes, ce texte n'est finalement que le fidèle reflet du profond conservatisme de ce gouvernement.

Nicole Hennache

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

La CGT a toujours défendu un lien fort entre formation, qualification et rémunération. C'est le sens de sa signature sur l'Accord National Interprofessionnel en décembre 2003, support de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Les personnels de l'Education nationale, bientôt recrutés au niveau master (bac + 5) sont particulièrement attentifs à la question de la formation initiale et continue sachant que les savoirs disciplinaires et didactiques sont en renouvellement permanent.

Formation initiale et "continuée" :

Arrêté du 19.12.2006 et circulaire n° 2007-045 du 23-02-2007

Formation tout au long de la vie :

. Décret n° 2007-1470 du 15.10.2007 (titulaires de l'État)

. Décret n° 75-205 du 26.03.1975 (non titulaires)

Congé de formation professionnelle :

Décret 85-607 du 14-06-1985 modifié

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

• La mastérisation à quelles conditions ?

Le passage annoncé du niveau de recrutement de licence (L 3 : bac + 3) à Master (M 2 : bac + 5) est la reconnaissance de la complexité du métier des personnels enseignant, d'éducation et d'orientation. Ces derniers sont déjà recrutés avec un master. Mais cette hausse du niveau de qualification pose concrètement la question de la place du concours et des conditions de stage des personnels recrutés.

En transformant l'actuelle seconde année d'IUFM du stagiaire, rémunérée, en année sous statut étudiant (Master 2), le ministère ferait une jolie économie...

Après le concours, en fin de M 2, l'année de stage se déroulerait à temps plein... avec, comme seul suivi, le "compagnonnage" d'un enseignant expérimenté.

C'est au total plusieurs dizaines de milliers de postes qui seraient ainsi supprimés. L'avenir des IUFM comme maison commune des 1^{er} et 2nd degrés, lieu d'une alternance accompagnée entre théorie et pratique, serait lourdement hypothéqué et le devenir des formateurs plus qu'incertain.

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

• Recherche désespérément formation continuée...

Après la seconde année d'IUFM, il est prévu une formation continue de quatre puis deux semaines, la première et la seconde année de titulaire (T1 et T2).

"Les contenus et les modalités de cette formation sont définis sous la responsabilité des autorités académiques en lien avec l'université et l'IUFM en fonction des besoins ou des projets exprimés par le stagiaire et des indications portées dans son livret de compétences". Ces formations doivent répondre à des besoins réellement exprimés par les titulaires.

→ La CGT Educ'action a toujours revendiqué un dispositif d'accueil des néo-titulaires et se réjouit donc de la prise en compte de cette problématique. Mais il est regrettable que cet aménagement se fasse à moyens constants, en prenant aux stagiaires pour donner aux néo-titulaires. En effet, c'est l'augmentation du temps de service des stagiaires des 1^{er} et 2nd degrés (passage de 4/6 heures à 6/8 heures) qui donne les moyens de décharger les néo-titulaires.

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

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

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

Après trois années de service effectif, les personnels des 1^{er} et 2nd degrés peuvent demander un congé formation pour trois ans maximum avec possibilité de le répartir sur l'ensemble de la carrière. Les bénéficiaires reçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire de 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence (plafond à l'indice brut 650), avec avance-

ment et droit à la retraite préservés. Cela implique un engagement à rester au service de l'État pendant une période triple de celle pendant laquelle l'indemnité a été perçue.

• New deal avec le DIF ?

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

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

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

- un DIF universel transférable privé/public,
- 10 % du temps de travail consacrés à la formation continue, soit une année de formation tous les 10 ans ou un trimestre tous les deux ans et demi,
- des moyens en titulaires pour assurer les remplacements liés à la formation,
- des frais de déplacement pour la formation intégralement remboursés avec des avances financières si nécessaire,
- un suivi individualisé et transparent par les structures paritaires.

Philippe Péchoux

Missions des personnels

Ce que dit le code de l'Éducation

Article L. 912-1

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

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

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

Ils procèdent à leur évaluation.

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

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

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

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

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

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, de l'orientation, du remplacement, de l'accompagnement scolaire...

■ Dans le premier degré ¹

En cette rentrée 2008, la mission ordinaire d'enseignement se transforme avec de nouveaux programmes réactionnaires et non émancipateurs qui mécanisent les apprentissages, prônent l'empilement des savoirs, ne permettant pas aux élèves de les construire.

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

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

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

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

- Nouvelles missions :

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

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

A n'en pas douter, les Réseaux d'aide sont "dans le collimateur"...

■ Dans le second degré

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

- emplois du temps partagés entre formation initiale et apprentissage ;

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

- encouragement à la bivalence, voire à la polyvalence, avec la mise en place de certifications mentions complémentaires,

d'accréditation, d'indemnités de postes spécifiques... ;

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

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

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

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

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

- volonté de sortir le traitement de la difficulté scolaire de la mission des enseignants en le transférant à des personnels de surveillance non formés et moins payés (accompagnement éducatif...) (cf. p. 16).



1 BO du 28.08.2008

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

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

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

Soutien et accompagnement éducatif

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

Expérimenté en zones difficiles, depuis 2007 dans les collèges, étendu aux écoles en 2007-2008, aux lycées dès août 2008 et en 2008-2009, ce dispositif est généralisé cette année à toutes les écoles et tous les collèges (publics ou privés sous contrat).

→ A l'école

• **Le soutien individualisé** concerne les élèves en difficultés qui pourront bénéficier de 2 h d'aide par semaine. Pour ce faire, une "réforme" ¹ s'est imposée contre l'avis du CSE ², avec des modifications importantes du fonctionnement de l'école : suppression de 2 heures hebdomadaires de classe, semaine de 4 jours et journées de 6 heures... et des incidences pour tous les élèves (semaine écourtée, journée allongée, fatigue assurée !), les enseignants (60 h de soutien) et personnels territoriaux (présence supplémentaire).

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

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

Nous invitons les enseignants à ne pas proposer ce dispositif et à privilégier l'intervention des RASED.

• **L'accompagnement éducatif** ¹ se déroulera 4 jours par semaine, après la classe. Les élèves seront encadrés par des enseignants volontaires, des Aed, des intervenants extérieurs, des retraités..., dans 3 domaines : "l'aide au travail scolaire, la pratique sportive, la pratique artistique ou culturelle". Aucune consigne pratique n'est donnée concernant la cohérence entre ce dispositif et ceux des collectivités territoriales (CEL³, Réussite Educative...).

→ Au collège

• **L'accompagnement éducatif** ¹ (même organisation qu'à l'école) s'adresse à tous les collégiens volontaires (avec autorisation parentale), dans 3 domaines d'activité : aide aux devoirs et leçons (priorité aux élèves de 6^e), pratique sportive, artistique, culturelle, d'une langue vivante, tutorat, découverte des métiers... Sont notamment sollicités les enseignants documentalistes, d'EPS (et autres personnels sportifs), vacataires étrangers...

→ Au lycée ⁴

Le dispositif concerne 200 établissements et comporte 2 volets :

• des "**stages d'été**" proposés aux lycéens intégrant la terminale (révisions et aide méthodologique) et l'enseignement supérieur (consolidation des savoirs), cette deuxième quinzaine d'août, 4 heures, 5 jours par semaine.

• le "**dispositif expérimental de réussite scolaire**" doit "*prévenir les redoublements, limiter les abandons de cursus, notamment en LP, et préparer la poursuite d'études supérieures*", le but étant la « *préparation systématique aux examens* ». Il concerne les lycéens de toutes classes, prioritairement en difficulté ou souhaitant réaliser un parcours d'excellence, selon 2 modalités : tout au long de l'année scolaire ou/et par des stages durant les petites vacances (3 sessions d'une semaine).

L'encadrement est assuré par des enseignants volontaires, des étudiants (2^{ème} année de Master) et des vacataires auxquels s'ajoutent, pour la "*réussite scolaire*", des Aed (1500 mobilisés, 7 par lycée). Chaque lycée reçoit une dotation supplémentaire en HS.

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

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

L'accueil périscolaire, souvent gratuit, organisé par les collectivités territoriales montre que ce ne sont pas les écoliers et les collégiens qui en ont le plus besoin qui en bénéficient. Surtout, il ne remplace pas l'effort à faire par l'Education nationale de réduire la taille des classes comme le préconise T.Picketty.

Les lycéens les plus en difficulté allongeront-ils leur temps scolaire, alors qu'ils travaillent souvent en dehors de leur scolarité ?

Quelle cohérence pédagogique offre-il ?

Il ne sera pas forcément assuré par les enseignants des élèves concernés. Le lien avec le travail en classe, la compréhension des difficultés de chacun ne pourront se faire.

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

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

¹ BO n° 25 du 19 juin 2008 : décret relatif à "l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires" et accompagnement éducatif ;

² Conseil Supérieur de l'Education (31 voix contre, 19 pour) ; ³ Contrats Educatifs Locaux ; ⁴ BO du 12 juin 2008

Sorties scolaires

■ Dans le premier degré

• **Sortie régulière** : autorisée par le directeur en début d'année

• **Sortie occasionnelle** :

. sans nuitée : autorisée par le directeur 3 j. avant. Demande : une semaine avant ;

. avec nuitée : autorisée par l'IA 15 j. avant (dans le département ¹), 3 semaines (pour un autre département ² ou à l'étranger ³).

Demande : 5 semaines ¹ ;

8 semaines ² ; 10 semaines ³ avant.

• **Sortie sur le temps scolaire** : familles informées, participation obligatoire des enfants et gratuite.

• **Sortie hors temps scolaire** : accord des familles, participation des enfants facultative.

• **Activités physiques encadrées** : par l'enseignant et un intervenant agréé. Équipement de sécurité obligatoire (certaines activités physiques sont interdites).

• **Transport** :

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

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

■ Dans le second degré

• **Sorties et voyages collectifs** :

. objectifs et critères pédagogiques exigés,

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

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

. autorisation du recteur, du CA, des familles,

. assurances pour tous les participants.

Handicap, difficulté scolaire

■ Le handicap

La loi du 11 février 2005 impose le droit à l'école pour tous, dans l'établissement le plus proche, tout au long du parcours scolaire.

La responsabilité en incombe à la maison départementale des personnes handicapées chargée 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).

16 000 AVS (tous statuts confondus) pour 160 000 élèves en situation de handicap...

Peut-on parler de "personnel compétent" quand celui-ci n'est pas formé aux missions qui lui incombent et vit en-dessous du seuil de pauvreté, 530 €/mois pour un mi-temps imposé.

La reconnaissance du métier, existant depuis plus de 20 ans, n'est pas gagnée avec les 60 h de formation au bon vouloir des académies.

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

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.

■ Les RASED

Les deux heures dégagées de l'emploi du temps des enseignants du primaire sont dédiées à l'aide personnalisée. Celle-ci renforce la différenciation pédagogique, déjà mise en oeuvre théoriquement dans les PPRE (cf. p.16).

Le PPRE individualisait l'enfant dans sa difficulté au lieu de lui apporter une aide spécifique au sein du groupe.

Le bénéfice budgétaire de 8 000 postes de RASED apparaît évident.

Les interventions spécialisées des RASED sur la grande difficulté scolaire, bien trop coûteuses pour le ministère, vont sans doute disparaître, ne laissant que quelques moyens dispersés pour la prise en charge du handicap.

■ Les SEGPA et EREA*

La situation d'un élève en difficulté au CM1 est examinée par la commission départementale d'orientation 2 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 médiation limitées.

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)

* CLIS : classe d'intégration scolaire

* CMP : centre médico-psychologique

* CMPP : centre médico psycho-pédagogique

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

* CAMSP : centre d'action médico-sociale précoce

* UPI : unité pédagogique d'intégration

* SEGPA : section d'enseignement général et professionnel adapté

* EREA : établissement régional d'enseignement adapté

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

Solange Fasoli

L'école de la République

Durant la campagne électorale, les questions scolaires ont été largement débattues. N. Sarkozy a détaillé son programme pour l'école, validé par l'UMP. Aujourd'hui, la feuille de route du ministre de l'Education, X. Darcos, est chargée - et assumée ! - mais c'est le président qui tient les rênes...

Trois impératifs d'abord

Aller vite, confirmer le cadre fixé par la loi sur l'école de F. Fillon, réunir toutes les conditions pour passer à une logique de performance.

Quelques priorités ensuite...

■ Carte scolaire

"Le système actuel est injuste, il favorise ceux qui ont les connaissances pour le contourner et ghettoisent les autres", déclare le ministre. La carte scolaire est donc supprimée.

Depuis la rentrée 2007, les parents ont la liberté de choix de l'établissement dont l'évaluation est rendue publique.

Chaque établissement a la liberté d'accueillir jusqu'à 20 % d'élèves hors secteur (priorité aux boursiers méritants...). Mais donner satisfaction aux demandes des boursiers "ordinaires" a été relégué au second plan.

Aux deux extrémités de la hiérarchie des établissements, la mixité sociale continue donc à se dégrader. Dans les établissements les plus convoités, il y a peu d'élèves de condition modeste ; dans les collèges les plus évités, les quelques élèves de catégories moyennes ou favorisées ont disparu.

Ainsi sans carte scolaire, l'objectif affiché de mixité relève de la supercherie !

Les familles informées - certes plus nombreuses - ont le choix de l'école. S'en suit une concurrence exacerbée (les demandes affluent !) pour les "bons" établissements quand les autres sont délaissés.

La conception du service public en est gravement dénaturée.

L'objectif du ministère consiste, en fait, à élargir le recrutement des élites en triant les "meilleurs" élèves des milieux populaires. Les autres sont abandonnés à leur sort.

"L'apartheid scolaire" n'est pas près de reculer...

■ Enseignement privé

Tous les parents peuvent inscrire leurs enfants en établissements privés sous contrat dont le financement actuel est conservé. Ceux-ci sont appelés à augmenter leur implantation pour répondre à la demande, en particulier dans les quartiers populaires. "L'utilité sociale de l'enseignement privé" doit être reconnue.

Selon le projet présidentiel, l'enseignement privé est érigé en modèle pour l'enseignement public.

■ Moyens pour l'école

La RGPP¹ se traduit par un assaut sans précédent contre l'école. L'objectif budgétaire guide officiellement la réforme du système éducatif : productivité accrue des enseignants, réorganisation des filières et des enseignements. Les choix économiques l'emportent sur l'ambition éducative.

Depuis 2002, 100 000 emplois ont ainsi été supprimés dans l'Education, 80 000 sont programmés d'ici 2012. Un départ en retraite sur deux n'est pas remplacé !

■ Emploi Vie Scolaire

Temps partiel imposé, salaire misérable, précarité extrême...

Ces personnels de droit privé travaillant pour des missions de service public n'ont aucun avenir professionnel !

■ Autonomie des établissements

Chacun bénéficie d'une encore plus grande autonomie dans la mise en place de son projet éducatif. Une partie du budget peut y être librement affectée.

Cette autonomie est un leurre si, entre établissements, les inégalités se creusent et la concurrence s'accroît.

■ Premier degré

• **Base élève** : ce fichier de tous les élèves scolarisés, qui organise la "traçabilité" de chacun, est un vecteur de fichage généralisé et de contrôle social.

• **Maternelle** : les propos méprisants du ministre envers les enseignants (et les enfants) sont une menace pour la scolarisation, notamment des 2 et 3 ans...

La tendance actuelle traduit d'ailleurs une chute de 8 % en 3 ans !

• **Élémentaire** : réduction et réorganisation du temps scolaire ne respectant pas les rythmes de l'enfant, réhabilitation de programmes et de méthodes rétrogrades privilégiant la forme plus que le sens, sollicitant les automatismes plus que l'intelligence et creusant les écarts entre élèves.

La difficulté scolaire se renforcera dès le primaire, les enfants des milieux les plus défavorisés en seront les premières victimes.

■ Collège

N. Sarkozy voulait sortir de "l'impasse du collège unique". Il l'a fait.

L'individualisation des parcours pour les collégiens les plus en difficulté, la découverte précoce de l'entreprise et des métiers, le DIMA (dispositif d'alternance, dès 15 ans) remplaçant l'Apprentissage junior... sont confirmés.

Le renoncement à faire réussir chaque élève au sein d'un "collège pour tous" et la remise en cause du droit à l'éducation jusqu'à 16 ans sont, sans état d'âme, adoptés.

■ Réforme du lycée

Un tronc commun annuel avec des disciplines communes, 4 modules semestriels de découverte ou d'approfondissement, à choisir dans 4 groupes de disciplines, l'accompagnement scolaire pour tous... Cette architecture "à la carte" risque de hiérarchiser les disciplines, de recréer des filières d'excellence, de remettre en cause la pérennité de la voie technologique...

Et surtout la réforme se soldera par 17 000 suppressions d'emplois pour le lycée.

La CGT Educ'action a quitté la table de discussion sur cette réforme, le 17 septembre 2008 !

■ Voie professionnelle

Généralisation du Bac Pro en 3ans, suppression des BEP, développement de l'apprentissage... Comment en réduisant la formation de 4 à 3 ans, les élèves de la voie professionnelle pourraient-ils rattraper

a-t-elle un avenir ?

per les retards, notamment en enseignement général, accumulés depuis le primaire ou le collège ?

L'objectif est toujours le même, récupérer des emplois : encore 12 000 au moins !

■ Soutien individualisé Accompagnement scolaire

Très médiatisés, ils sont mis en place dans les écoles, collèges, lycées et proposés aux élèves en difficulté, hors temps scolaire, le soir et pendant les vacances. Ils sont encadrés par des enseignants volontaires, payés en HS, des AEd, des étudiants, des bénévoles, des retraités...

Le but est de masquer la réduction de moyens statutaires (RASED : 6 000 postes à récupérer). Seule est efficace la prévention en classe, avec de vrais moyens, non la remédiation externalisée.

■ Éducation Prioritaire

"Déposer le bilan des ZEP" (N. Sarkozy) n'est plus à l'ordre du jour.

Dans la même logique d'excellence et de performance, le ciblage de moyens renforcés, centrés sur des équipes par établissement et réseau, volontaires, formées et mieux payées, a été préféré à un ciblage de zones intégrant les effets des inégalités sociales.

Le plan "ambition réussite" est reconduit... avec ses dérives : redéploiement des moyens sur 1/4 des ZEP, renoncement pour les autres, élitisme pour quelques élèves...

■ Plan Marshall de la formation

Mis en place en 2007 pour les jeunes en rupture scolaire, il s'appuie sur un renforcement des écoles de la deuxième chance pour promouvoir la "discrimination positive à la française".

On ne réduit pas la fracture scolaire mais on envoie quelques ambulances !

■ Plan espoir banlieues

Expérimentation du busing, accompagnement éducatif, pôles d'excellence et émergence d'une "élite des quartiers", ouverture de 50 classes dans le privé... et comme financement 200 millions d'euros "réaffectés" !

Faute d'un plan d'ampleur contre la ségrégation et l'échec scolaire, les gens de ces quartiers devront se contenter d'espoir...

■ Condition enseignante

La FER-CGT l'avait dénoncé lors de son audition devant la commission Pochard, le rapport la confirme : la condition enseignante ne sera pas revalorisée. Il s'agit au contraire de rentabiliser et flexibiliser le service public, mettre en concurrence les personnels sans améliorer ni les missions, ni les conditions d'exercice.

A la demande du ministre, les HS sous-payées (moins qu'une heure normale !) se multiplient. Elles ne peuvent tenir lieu de revalorisation salariale.

■ Liberté pédagogique

Elle est garantie aux enseignants dans la loi... **mais** les méthodes d'hier leur sont dictées : instruction plus qu'éducation, empiement et restitution de connaissances plus que construction et appropriation des savoirs, soumission plus qu'émancipation... Et ils seront évalués en fonction des résultats de leurs élèves. La promotion au mérite fait florès...

Formation, moyens pour le travail d'équipe et l'innovation pédagogique sont quasi inexistantes.

■ Service minimum

"Pas de problème dans le second degré" et "ce service existe déjà à l'école", indiquait, en juin 2007, le ministre... Depuis, il a fait adopter la loi sur le service d'accueil en primaire, et les grévistes doivent se déclarer 48 heures à l'avance.

L'objectif est clair : la remise en cause du droit de grève !

■ Éèves sans papiers

Le ministre affirme être attaché à la tradition républicaine qu'est le droit à la scolarité pour tous les enfants... **mais** souligne que ce principe ne peut s'opposer à la politique du gouvernement sur le regroupement familial et l'immigration clandestine...

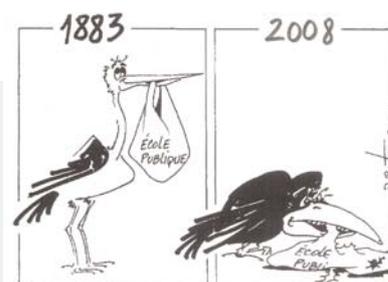
Et finalement, il laisse les arrestations se faire !

Tout est réuni pour aller vers un bouleversement majeur de l'École. Critères de rentabilité et obligation de résultats, restrictions budgétaires et optimisation des moyens, autonomie et concurrence accrues, ouverture au privé, parents et élèves consommateurs, individualisation à tous les niveaux (établissement, enseignant, élève, chacun rendu responsable de la réussite ou de l'échec), différenciation des parcours scolaires, sélection constante au cours de la formation (le collège devient "gare de triage"), marginalisation des élèves en échec et orientation précoce..., le "travailler plus pour gagner plus" en réponse à la revalorisation salariale des enseignants. Et pour personnels et élèves, le mérite et l'élitisme renforcés...

Ces orientations sont "agrémentées" d'un discours démagogique et ambigu. Sont assésés en permanence certains concepts, celui d'"égalité des chances" qui renvoie à son sort celui qui n'a pas "voulu" les saisir et occulte surtout la responsabilité sociale et politique de l'échec scolaire, celui de "mérite" et "d'excellence" qui valorise les "meilleurs" quand les "mauvais" sont laissés pour compte.

Pour ouvrir à ce bouleversement, la clé est la carte scolaire.

"La possibilité d'un fonctionnement libéral de l'école" est directement en jeu avec sa suppression, pense comme nous, C. Lelièvre, historien de l'Éducation : "Je suis suffisamment historien pour dire que nous sommes à la croisée de chemins". A nous d'en prendre la mesure...



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

■ Dans le premier degré

Décret 89-122 du 24.02.1989

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

Les journées non remplacées se comptent par dizaines de milliers.

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

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

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

■ Dans le second degré

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

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

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

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

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

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

■ TZR : des droits à conquérir

Décret 99-823 du 17.09.1999

Note de service 99-152 du 07.10.1999

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

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

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

• Une ISSR revalorisée :

. une partie fixe liée à la spécificité de la mission,

. une partie remboursant les frais réels .

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

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

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

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

Cette loi prévoit :

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

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

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

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

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

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

Restons vigilants. Empêchons l'administration de s'emparer de ce texte pour imposer aux collègues des missions qui ne correspondent pas à leurs qualifications.

Budget 2009 :

Une hypothèque sur l'avenir !

X. Darcos promet une revalorisation tant "morale que matériel du métier d'enseignants" !

Cette annonce, qui fait suite à celle d'une nouvelle suppression de 13 500 emplois d'enseignants, n'est pas de nature à calmer nos inquiétudes sur l'avenir du service public d'éducation.

La revalorisation des salaires, annoncée par le Président, en utilisant une partie des économies réalisées par les diminutions d'effectifs est critiquable dans son principe. La vocation du service public est d'assurer à la collectivité un service universel et d'intérêt général essentiel à son fonctionnement.

Le problème n'est donc pas de réattribuer une partie des gains de productivité sur les salaires mais de garantir la qualité du service rendu.

Le ministre "justifie" ces suppressions par la baisse démographique. Il parle de 30 000 élèves en moins à la rentrée 2009 quand les statistiques du ministère indiquent une baisse prévisionnelle de 14 000 élèves dans le second degré ! Par ailleurs, une hausse de 7500 élèves est prévue dans le primaire.

Diminuer le nombre de fonctionnaires pour réduire la dépense publique est une stratégie à courte vue qui risque de pénaliser notre pays sur le long terme.

De 2009 à 2012, 160 000 emplois disparaîtront dans la Fonction publique, la moitié d'entre eux concerneront l'éducation. Les mêmes recettes seront donc à nouveau utilisées : postes supprimés ou transformés en HS, réduction du nombre d'options, fermetures de classes et de sections... Mais elles ne suffisent pas.

Pour atteindre un tel objectif, il faut toucher à la conception même du service public d'éducation, c'est pour cela qu'un certain nombre de réformes structurelles a été engagé par le ministre.

Et elles commenceront à se mettre en place dès la rentrée 2009.

Opération reclassement...

■ Reclassement

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

■ Corps d'exercice

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

■ Principes généraux

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

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

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

Sont reclassés :

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

• dès leur titularisation, les professeurs des écoles.

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



Situations prises en compte dans l'avancement :

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

■ Reclassement des fonctionnaires

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

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

. Calcul de A

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

. Calcul de B

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

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

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

Ex. : Une institutrice admise au concours externe du CAPES est nommée professeur certifiée stagiaire le 01.09.08.

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 01.09.08.

• 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 : suite p. 22

... Apprenez à compter !

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

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

Personnels catégorie C

Prise en compte maximum de 32 ans.

Reclassement des agents non titulaires de l'État

Reclassement des MA

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

Ex. : Un MA 2 admis au concours externe de l'agrégation est nommé professeur agrégé stagiaire le 01.09.2008.

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 01.09.2008 sans reliquat d'ancienneté.

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

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

Reclassement des Aed et AP

Ex. : Un Aed avec 5 ans de service est reçu au concours de CPE au 01.09.2008.

Calcul de A :

. Ancienneté théorique : 5 ans

Calcul de B :

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

. Ancienneté retenue dans le nouveau grade :

B = 5 ans x (100/135) = 3 ans 8 mois 13 jours.

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

Reclassement des aides éducateurs

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

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

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

Catégorie A :

(Tous les contractuels enseignants)

0 à 12 ans : prise en compte 1/2

+ de 12 ans : prise en compte 3/4.

Catégorie B :

0 à 7 ans : 0

7 à 16 ans : 6/16^e

+ de 16 ans : 9/16^e.

Catégories C :

0 à 10 ans : 0

+ de 10 ans : 6/16^e.

Ex. : Un contractuel en Lettres-Histoire de catégorie A, ayant l'indice de rémunération 410, est admis au concours des PLP et nommé professeur stagiaire le 01.09.2008.

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

Ancienneté retenue :

de 1 à 12 ans (1/2) : 6 ans

3 années suivantes (3/4) : $\frac{2 \text{ ans } 3 \text{ mois}}{8 \text{ ans } 3 \text{ mois}}$

Il devrait être reclassé au 6^e échelon (indice 467) avec une ancienneté de 3 mois à la date du 01.09.2008 (Art. 11-5, alinéa 2 du décret de 1951).

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

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

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

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

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

Reclassement...

PLP et certifiés des enseignements techniques et professionnels

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

Cela concerne le candidat au :

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

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

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

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

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

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

Les années d'activité peuvent alors s'additionner.

...Reclassement

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

Suite à un arrêt en conseil d'Etat stipulant que "la notion de pratique professionnelle doit être considérée de la même façon pour l'admission à concourir et pour le classement dans le corps des PLP", une note de service ministérielle du 22.10.2007 est parvenue aux recteurs.

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

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

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

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

■ France Télécom

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

CE, n° 292100 du 24-01-07.

Reclassement : au tableau !

Tableau n° 1 - Grades et coefficients caractéristiques

Premier groupe : Professeur 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, Assistant d'éducation, MA 3	100

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

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

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

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

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

Pour le reclassement, la jurisprudence fait en sorte qu'il faudra maintenant appliquer la règle des 2/3 pour l'ensemble des activités, en l'occurrence $6 \times \frac{2}{3} = 4$ ans dans notre exemple.

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

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



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

La notation et l'avancement des

■ La notation

Le premier degré

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

Le second degré

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

• La note pédagogique (sur 60)

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

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

• 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)** ont une 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 (IV, ci-contre), ce qui se traduit par un changement d'indice et donc de salaire (cf. p. 27).

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

• Grand choix, choix ou ancienneté

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



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

La 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 et les Instituteurs.

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

Etre professeur certifié, PLP ou PEPS, âgé de 40 ans au moins au 1^{er} 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 toujours 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 (cf. p. 21).

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



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

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

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

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

L'ASA, attribué au-delà d'un demi-service, est cumulable avec l'avancement d'échelon commun et le droit à mutation prioritaire.

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

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

- constitution des droits : janvier 2000/janvier 2003,

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

Nous nous félicitons de cette extension de l'ASA.

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

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

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

II - Notation administrative (CPE, COP)

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

III - Notation administrative (PLP)

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

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

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

V - Hors classe 1^{er} et 2nd degrés

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

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

Hors classe au mérite !

Dans un contexte marqué par les suppressions de postes, et un pouvoir d'achat en dégradation constante, l'avancement de grade des enseignants revêt une importance toute particulière dans leur carrière. La plupart des corps enseignants comportent deux grades : la classe normale et la hors classe. L'inscription au tableau d'avancement est faite automatiquement par l'administration via le système informatique I-Prof.

Depuis 2005, dans le cadre de la logique de rémunération au mérite instauré par le gouvernement, c'est dès le 7^e échelon de la classe normale que les enseignants sont promouvables à la hors classe.

D'autre part, de nouvelles règles s'appliquent pour l'accès à la hors classe des certifiés, PLP, CPE. Les promotions de ces différents corps sont désormais déconcentrées et dépendent donc des recteurs.

Seul le corps des agrégés bénéficie d'une gestion nationale.

Ainsi, l'absence de barème et de cadres nationaux constitue depuis 3 ans une rupture majeure avec les procédures en vigueur depuis 1989, date de création de la hors classe.

➔ L'avancement au mérite, cheval de bataille du ministre, relève de l'arbitraire le plus complet.

L'académie d'exercice prend une place déterminante et institue de profondes disparités dans les critères d'accès à la hors classe. Le changement de grade est, dès lors, fortement tributaire de la politique rectorale.

Chaque académie élabore son propre barème et nous avons pu en mesurer les effets pervers.

- Une mutation inter académique peut remettre en cause les possibilités d'avancement.
 - Le nombre de collègues au 11^e échelon de la classe normale depuis plus de trois ans et accédant à la hors classe est en forte diminution, conséquence des bonifications importantes laissées à la seule appréciation des chefs d'établissement et corps d'inspection.
 - 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, sans aucune garantie d'objectivité et d'équité des décisions prises.
- Cela favorise le développement du clientélisme et la mise en concurrence des personnels.

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

Le contentieux ouvert en 2005 avec l'administration est loin d'être fermé.

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

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

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

Actuellement, seuls 60 % des enseignants du second degré partent à la retraite en ayant atteint la HC. Seule la moitié de ces promus parvient au dernier échelon de la HC, soit moins d'un tiers des collègues. Et ces chiffres sont en constante diminution !

➔ Les contingents de promotions 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 promus/promouvables par corps.

- Ce tableau (*ci-dessous*) révèle une inégalité entre les corps : les CPE ont un ratio bien moindre que les autres en 2008. Il faut noter que les PE sont particulièrement pénalisés, notamment les anciens instituteurs ayant intégré le corps des PE par liste d'aptitude. De même, les instituteurs et les COP sont exclus des promotions ainsi que les agrégés par liste d'aptitude ayant moins de 5 ans dans le corps.
- À partir du nombre total de promus, des contingents de promotions sont déter-

minés par académie en fonction de l'effectif local de chaque corps.



Le calcul de ces ratios est un plafond (au lieu d'être un plancher) laissé à la discrétion du recteur.

Rien n'oblige celui-ci à convertir en promotions 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.

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

➔ Aussi, lorsque l'on est promuable à la hors classe, il faut consulter les avis portés sur son dossier, organiser de façon systématique et collective, avec l'aide des élus de la CGT, la contestation de l'arbitraire. C'est une démarche revendicative indispensable pour la revalorisation de nos carrières.

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

Nous revendiquons l'ouverture de négociations pour obtenir l'intégration de la hors classe dans une grille indiciaire Fonction publique revalorisée. Tous les personnels doivent accéder à l'échelon terminal en fin de carrière.

Patrick Désiré

Ratios promus/promouvables par corps en 2008	PEPS	PLP	CERTIFIE	CPE
Nb total de promouvables	14 938	38 318	130 268	7 415
Nb total de promus 2008	911	2 338	8 077	288
Ratio promus/promouvables	6,10%	6,10%	6,20%	3,88%

Problème de calcul : quel traitement ?

Votre traitement brut (TB) 2008 mensuel est obtenu en multipliant la valeur annuelle du point indiciaire par votre indice majoré (IM) puis en divisant ce résultat par 12.

Au 1^{er} mars 2008, la valeur annuelle du point indiciaire est de 54,6834 €.

Au 1^{er} janvier 2008, le plafond de la Sécurité Sociale est de 2 773 €.

Tableau des indices majorés (IM) au 1^{er} mars 2008 (inchangé depuis le 01.11.2006)

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

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

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

■ Intérêt légal

. année 2006 : 2,11 % ; année 2007 :
2,95 % ; année 2008 : 3,99 %.

■ Cotisation(s) retraite / pension civile

• Titulaires et stagiaires :

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

. la retenue obligatoire pour le régime additionnel est de 5 % du montant des primes, indemnités, heures supplémentaires, plafonnée à 20 % du TB.

■ Indemnité de résidence (IR)

Variable selon la commune d'exercice :

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

■ Supplément familial de traitement (SFT)

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

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

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

■ Contribution exceptionnelle de solidarité, instaurée le 01.11.82 :

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

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

Traitement brut (TB)

PLUS :

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

MOINS :

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

■ Chaque mois, tout salarié doit :

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

Pouvoir d'achat
des fonctionnaires
en chute libre
Baisse de 7 % depuis 2000,
de 15 % depuis 1983.

- **Augmentations de salaires :**
+ 0,8 % au 01.02.2007
+ 0,5 % au 01.03.2008
- **Augmentation prévue :**
+ 0,3 % au 01.10.2008.

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

SMIC au 1^{er} juillet 2008 :

+ 0,9 %

1 321,02 € mensuel brut
(8,71 € brut/heure).

• COP (stage) :

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

. 3 derniers trimestres : IM 376.

• MI-SE, assistants d'éducation :

. IM unique : 283.

• Cycles préparatoires PE / PLP :

. IM unique : 293.

• Ecoles normales supérieures :

. 1^e année : IM 321

. 2^e et 3^e année : IM 342.

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

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

Revendiquer un salaire digne !

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

De 1981 à 2005, les professeurs ont perdu 20 % de leur pouvoir d'achat, 7 % depuis 2000. Les hiérarchies salariales se sont tassées : le rapport entre salaire de début et de fin de carrière pour un PE, certifié ou PLP est tombé dans la même période de 2,5 à 1,8.

Un professeur au 1^{er} échelon a, aujourd'hui, un salaire net équivalent 1,4 fois le SMIC. Ce n'est pas le dispositif GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) instauré par MM. E. Woerth et A. Santini qui va changer fondamentalement les choses. Ce dispositif, est, comme le précisent nos camarades de la CGT-INSEE, une véritable "arnaque". Il aboutit à ne rattraper qu'une petite partie de la perte réelle de pouvoir d'achat !

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

En nous mobilisant pour notre salaire, nous luttons pour la reconnaissance de notre qualification, le respect de nos conditions de travail, l'attractivité de notre profession, pour l'emploi et contre la précarité dans la Fonction publique. **C'est un combat pour défendre nos valeurs et nos choix de société.**

**Demandez à chaque rentrée
notre brochure
"Spécial rémunérations".**

■ 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 06.12.91 modifié

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

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

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

■ Heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

■ Droit au salaire et retard de paiement

Circulaire n° 93-202 du 05.05.93

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

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

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

(cf coordonnées en dernière page).

Jean-Pierre Devaux

Calendrier scolaire

31 Août... 1er Septembre



Sea Sex and... School

2008/2009	Zone A	Zone B	Zone C
Enseignants	lundi 1 ^{er} septembre 2008		
Elèves	mardi 2 septembre 2008		
Toussaint	samedi 25 octobre 2008 jeudi 6 novembre 2008		
Noël	samedi 20 décembre 2008 lundi 5 janvier 2009		
Hier	samedi 7 février 2009 lundi 23 février 2009	samedi 21 février 2009 lundi 9 mars 2009	samedi 14 février 2009 lundi 2 mars 2009
Printemps	samedi 4 avril 2009 lundi 20 avril 2009	samedi 18 avril 2009 lundi 4 mai 2009	samedi 11 avril 2009 lundi 27 avril 2009
Vacances d'été *	jeudi 2 juillet 2009		

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

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

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

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

3. Tableau des traitements au 1^{er} mars 2008

Indice majoré	Traitement brut mensuel	Retenues		Traitement net mensuel	Indemnité de résidence *		Supplément familial de traitement** SFT			Cotisation MGEN (2,5% sur TB + IR + ISSR + indem. (sauf HSE correct copies)			Indice majoré
		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	
283	1289,61	101,23	1 188,38	40,73	13,57	72,05	178,92	127,33	33,26	32,58	32,24	283	
294	1339,74	105,16	1 234,58	40,73	13,57	72,05	178,92	127,33	34,51	33,83	33,49	294	
297	1353,41	106,24	1 247,17	40,60	13,57	72,05	178,92	127,33	34,85	34,17	33,84	297	
321	1462,78	114,82	1 347,96	43,88	14,62	72,05	178,92	127,33	37,67	36,94	36,57	321	
339	1544,80	121,26	1 423,54	46,34	15,44	72,05	178,92	127,33	39,78	39,01	38,62	339	
341	1553,91	121,98	1 431,93	46,61	15,53	72,05	178,92	127,33	40,01	39,24	38,85	341	
349	1590,37	124,84	1 465,53	47,71	15,90	72,05	178,92	127,33	40,95	40,16	39,76	349	
357	1626,83	127,70	1 499,13	48,80	16,26	72,05	178,92	127,33	41,89	41,08	40,67	357	
359	1635,94	128,42	1 507,52	49,07	16,35	72,05	178,92	127,33	42,13	41,31	40,90	359	
360	1640,50	128,77	1 511,73	49,21	16,40	72,05	178,92	127,33	42,24	41,42	41,01	360	
366	1667,84	130,92	1 536,92	50,03	16,67	72,05	178,92	127,33	42,95	42,11	41,70	366	
373	1699,74	133,42	1 566,32	50,99	16,99	72,05	178,92	127,33	43,77	42,92	42,49	373	
376	1713,41	134,50	1 578,91	51,40	17,13	72,05	178,92	127,33	44,12	43,26	42,84	376	
379	1727,08	135,57	1 591,51	51,81	17,27	72,05	178,92	127,33	44,47	43,61	43,18	379	
383	1745,31	137,00	1 608,31	52,35	17,45	72,05	178,92	127,33	44,94	44,07	43,63	383	
390	1777,21	139,51	1 637,70	53,31	17,77	72,05	178,92	127,33	45,76	44,87	44,43	390	
394	1795,43	140,94	1 654,49	53,86	17,95	72,05	178,92	127,33	46,23	45,33	44,89	394	
395	1799,99	141,29	1 658,70	53,99	17,99	72,05	178,92	127,33	46,35	45,45	45,00	395	
399	1818,22	142,73	1 675,49	54,54	18,18	72,05	178,92	127,33	46,82	45,91	45,46	399	
400	1822,78	143,08	1 679,70	54,68	18,22	72,05	178,92	127,33	46,94	46,03	45,57	400	
415	1891,13	148,45	1 742,68	56,73	18,91	72,05	178,92	127,33	48,70	47,75	47,28	415	
416	1895,69	148,81	1 746,88	56,87	18,95	72,05	178,92	127,33	48,81	47,87	47,39	416	
420	1913,91	150,24	1 763,67	57,41	19,13	72,05	178,92	127,33	49,28	48,33	47,85	420	
421	1918,47	150,59	1 767,88	57,55	19,18	72,05	178,92	127,33	49,40	48,44	47,96	421	
431	1964,04	154,17	1 809,87	58,92	19,64	72,05	178,92	127,33	50,57	49,59	49,10	431	
434	1977,71	155,25	1 822,46	59,33	19,77	72,05	178,92	127,33	50,93	49,94	49,44	434	
436	1986,83	155,96	1 830,87	59,60	19,86	72,05	178,92	127,33	51,16	50,17	49,67	436	
439	2000,50	157,03	1 843,47	60,01	20,00	72,05	178,92	127,33	51,51	50,51	50,01	439	
441	2009,61	157,75	1 851,86	60,28	20,09	72,05	178,92	127,33	51,75	50,74	50,24	441	
442	2014,17	158,11	1 856,06	60,42	20,14	72,05	178,92	127,33	51,86	50,86	50,35	442	
457	2082,52	163,47	1 919,05	62,47	20,82	73,14	181,84	129,52	53,62	52,58	52,06	457	
458	2087,08	163,83	1 923,25	62,61	20,87	73,28	182,20	129,79	53,74	52,70	52,18	458	
467	2128,09	167,05	1 961,04	63,84	21,28	74,51	185,48	132,25	54,80	53,73	53,20	467	
469	2137,20	167,77	1 969,43	64,11	21,37	74,78	186,21	132,80	55,03	53,96	53,43	469	
478	2178,22	170,99	2 007,23	65,34	21,78	76,01	189,49	135,26	56,09	55,00	54,46	478	
481	2191,89	172,06	2 019,83	65,75	21,91	76,42	190,59	136,08	56,44	55,35	54,80	481	
482	2196,44	172,42	2 024,02	65,89	21,96	76,56	190,95	136,35	56,56	55,46	54,91	482	
495	2255,69	177,07	2 078,62	67,67	22,55	78,34	195,69	139,91	58,08	56,96	56,39	495	
500	2278,47	178,85	2 099,62	68,35	22,78	79,02	197,51	141,27	58,67	57,53	56,96	500	
510	2324,04	182,43	2 141,61	69,72	23,24	80,39	201,16	144,01	59,84	58,68	58,10	510	
511	2328,60	182,79	2 145,81	69,85	23,28	80,52	201,52	144,28	59,96	58,80	58,22	511	
515	2346,82	184,22	2 162,60	70,40	23,46	81,07	202,98	145,37	60,43	59,26	58,67	515	
518	2360,50	185,29	2 175,21	70,81	23,60	81,48	204,08	146,20	60,78	59,60	59,01	518	
527	2401,51	188,51	2 213,00	72,04	24,01	82,71	207,36	148,66	61,84	60,64	60,04	527	
531	2419,74	189,94	2 229,80	72,59	24,19	83,26	208,81	149,75	62,31	61,10	60,49	531	
539	2456,19	192,81	2 263,38	73,68	24,56	84,35	211,73	151,94	63,25	62,02	61,40	539	
540	2460,75	193,16	2 267,59	73,82	24,60	84,49	212,10	152,21	63,36	62,13	61,52	540	
554	2524,55	198,17	2 326,38	75,73	25,24	86,40	217,20	156,04	65,01	63,74	63,11	554	
560	2551,89	200,32	2 351,57	76,55	25,51	87,22	219,39	157,68	65,71	64,44	63,80	560	
567	2583,79	202,82	2 380,97	77,51	25,83	88,18	221,94	159,59	66,53	65,24	64,59	567	
593	2702,27	212,12	2 490,15	81,06	27,02	91,73	231,42	166,70	69,58	68,23	67,56	593	
601	2738,72	214,98	2 523,74	82,16	27,38	92,83	234,33	168,89	70,52	69,15	68,47	601	
612	2788,85	218,92	2 569,93	83,66	27,88	94,33	238,34	171,90	71,81	70,42	69,72	612	
635	2893,66	227,15	2 666,51	86,80	28,93	97,47	246,73	178,18	74,51	73,06	72,34	635	
642	2925,56	229,65	2 695,91	87,76	29,25	98,43	249,28	180,10	75,33	73,87	73,14	642	
658	2998,47	235,37	2 763,10	89,95	29,98	100,62	255,11	184,47	77,21	75,71	74,96	658	
664	3025,81	237,52	2 788,29	90,77	30,25	101,44	257,30	186,11	77,91	76,40	75,65	664	
684	3116,95	244,68	2 872,27	93,50	31,16	104,17	264,59	191,58	80,26	78,70	77,92	684	
688	3135,18	246,11	2 889,07	94,05	31,35	104,72	266,05	192,68	80,73	79,16	78,38	688	
695	3167,08	248,61	2 918,47	95,01	31,67	105,68	268,60	194,59	81,55	79,97	79,18	695	
696	3171,63	248,97	2 922,66	95,14	31,71	105,81	268,97	194,86	81,67	80,08	79,29	696	
734	3344,80	262,56	3 082,24	100,34	33,44	108,68	276,62	200,60	86,13	84,46	83,62	734	
741	3376,69	265,07	3 111,62	101,30	33,76	108,68	276,62	200,60	86,95	85,26	84,42	741	
776	3536,19	277,59	3 258,60	106,08	35,36	108,68	276,62	200,60	91,06	89,29	88,40	776	
783	3568,09	280,09	3 288,00	107,04	35,68	108,68	276,62	200,60	91,88	90,09	89,20	783	
821	3741,25	293,68	3 447,57	112,23	37,41	108,68	276,62	200,60	96,06	94,47	93,53	821	

Point indiciaire :

54,6834 €

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

** SFT 1 enfant 2,29 €

Cotisation mensuelle MGEN au 01.01.2008 : 29 € (plancher) ; 102,08 € (plafond)



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

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

Catherine : Elle entraîne :

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

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

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

- la financiarisation des retraites :

. encouragement au recours à un système de capitalisation (assurance vie, banque, mutuelle...) pour compenser les pertes en matière de pension (entre 30 % et 40 % de baisse vers 2020-2025),

. imposition d'un régime additionnel aux fonctionnaires pour soi-disant prendre en compte les primes non comptabilisées dans le calcul de la retraite (voir le montant dans le tableau p. 31).

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

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

C'est cotiser 42 ans en 2020, un taux de rendement annuel qui baisse de 2 à 1,875 % (taux pouvant être revu à la baisse en 2012). Cela entraîne comme conséquence le recul de l'âge de la liquidation (cf glossaire) jusqu'à 65 ans. C'est, en fait, une remise en cause déguisée du droit à la retraite à 60 ans.

■ Et la diminution de la pension ?

Catherine : Prenons un exemple :

- Jusqu'en 2003, un professeur des écoles (PE) partant à la retraite, ayant une durée de service (cf glossaire) de 37,5 annuités, avait droit à une pension de $37,5 \times 2 = 75 \%$ du dernier traitement à l'indice détenu depuis au moins six mois (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 ?

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

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

Le temps partiel choisi implique une surcotisation volontaire plafonnée à douze trimestres, pour la prise en compte à temps plein des périodes dans la retraite. Il est très coûteux car il inclut le paiement pour le salarié 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 penses-tu de la validation des années d'études ?

Catherine : Cela vaut :

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

Et surtout, cela à un coût exorbitant :

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

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

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

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

sur les retraites

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

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

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

■ Et le financement ?

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

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



Glossaire

- **Âge de liquidation** : âge de la demande de la mise en paiement de sa retraite.
- **Annuité** : droit à pension lorsque l'on a cotisé quatre trimestres.
- **Bonification** : supplément qui s'ajoute aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension (ex. : bonification d'un an par enfant né avant 2003).
- **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,
www.unsen.cgt.fr
www.ugff.cgt.fr

Régime additionnel :

Grade	Indice terminal	Assiette (% primes)	Carrière complète	
			6 %	8 %
Infirmière	455	20 %	83 €	112 €
Att. adm. centr.	782	20 %	122 €	163 €
PE	782	10 %	61 €	81 €

■ Pensions de la Fonction publique

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

■ Temps partiels

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

2008-2009 : convaincre pour mobiliser

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

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

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

C'est aussi faire baisser le niveau des pensions en augmentant la décôte, en favorisant le cumul retraite/petits boulots complémentaires mal rémunérés, tirant ainsi les salaires des actifs vers le bas.

C'est pénaliser encore plus les femmes avec, notamment la volonté de transférer à la branche famille, les avantages familiaux de retraite (majorations des pensions pour enfants par exemple).

Pour la CGT, de nouvelles mobilisations sont nécessaires après le succès des manifestations au cours desquelles plus d'un million de citoyens a rejeté les projets gouvernementaux, socialement rétrogrades et économiquement inefficaces.

Il nous faut :

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

Pour se tenir au courant :

- Site CGT Retraite
- Fiches Retraites UNSEN
- 6 pages UNSEN 2007/2008

Le mouvement des personnels

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

■ Dans le premier degré

• Mouvement départemental

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

. Mouvement "principal"

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

. Mouvement "complémentaire" ou à titre provisoire

Il s'adresse aux enseignants n'ayant pas obtenu de poste. La 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.

Contactez l'UNSEN-CGT pour tout renseignement.

• Mouvement complémentaire : ineat/exeat

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

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

* CAPD - Commission Administrative Paritaire Départementale

* CAPA - Commission Administrative Paritaire Académique

* CAPN - Commission Administrative Paritaire Nationale

■ Dans le second degré

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

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

• Mouvement inter

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

• Mouvement intra

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

connu en juin, sauf pour les TZR.

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

• Barème

La note de service (publiée en oct./nov.), prévoit un système de bonifications. Critère de gestion pour l'administration, il permet de garantir la transparence et l'équité du système de mutation, et de tenir compte de la situation des collègues. Il n'est pas inscrit dans la loi.

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

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

Pourquoi confier son dossier à un élu CGT ?

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

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

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

**unsen.elus@ferc.cgt.fr
01 48 18 81 47 / 01 48 18 86 67/86 71**



Fonctionnement des écoles

■ La direction d'école

En 2006, suite à une grève administrative de presque une décennie (4 200 postes non pourvus), le ministère a attribué un quart de décharge, assuré le plus souvent par des PE stagiaires, à tous les directeurs des écoles à quatre classes, et a reconnu le principe d'une assistance de direction, assurée par des EVS * pour l'aider dans l'accomplissement de ses tâches.

L'annonce récente par X. Darcos, d'une revalorisation de la fonction de directeur d'école "en reconnaissant leur engagement dans la réussite de l'école primaire et en améliorant leur régime indemnitaire" prouve que le dossier "direction et fonctionnement de l'école" n'était pas clos après le protocole de Robien rejeté par la CGT.

Majoration 2008
(versée en nov. 2008)

Nb de classes	Indemité actuelle	Nlle indemnité
1 à 4	1295,64 €	1495,64 €
5 à 9	1295,64 €	1695,64 €
Plus de 10	1295,64 €	1895,64 €

Pour la CGT, la charge de travail, accrue et les responsabilités nouvelles, le nombre de directions vacantes (3 564 en 2007 !), réclament des mesures autres qu'une augmentation des indemnités :

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

* (cf p. 11)



■ Le conseil d'école

Art. D411-1 à D411-9 du Code de l'Éducation ; Décret 90-788 du 06.09.1990
BO n° 9 du 0310.1990

• Composition et organisation

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

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

• Attributions

- Le conseil d'école, sur proposition du directeur :
- . vote le règlement intérieur ;
 - . donne son avis sur le fonctionnement et la vie de l'école (actions pédagogi-

ques et périscolaires, utilisation des moyens...) et son accord pour l'organisation d'activités complémentaires ;

- . statue sur le projet d'école et l'adopte ;
- . est consulté par le maire sur l'utilisation des locaux hors temps scolaire ;
- . informe sur l'organisation de l'accompagnement éducatif.

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

• Fonctionnement

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

Le directeur arrête l'ordre du jour (sur propositions des membres du conseil) et adresse les convocations (au moins huit jours à l'avance).

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

Droits syndicaux : bientôt la fin ?

■ Le Service minimum d'accueil

Avec la loi 2008-790 du 20.08.2008 *, le ministère crée un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires, pendant le temps scolaire, en cas d'absence ou de grève des enseignants. Ceux-ci doivent se déclarer grévistes à l'IEN ou à l'IA, 48 h à l'avance (ex : pour une grève le jeudi, le lundi soir au plus tard). Une sanction est prévue pour les grévistes non signalés, mais un gréviste signalé peut finalement décider de travailler le jour de la grève.

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

Ce texte introduit aussi la possibilité de mettre en place un accueil en dehors d'un temps de grève.

Désormais, le préavis devra être déposé 15 jours (au lieu de 5) pour négociations, avant le déroulement d'une grève dans le 1^{er} degré. Cette loi restreint, de fait, le droit de grève pour les enseignants du primaire et crée une rupture de ce droit entre 1^{er} et 2nd degrés.

Des décrets sont à venir concernant la loi sur le service minimum d'accueil, notamment sur la prévention des conflits préalable au dépôt du préavis de grève : **le dialogue social, ce sera pour plus tard !**

* cf. références p. 6

■ Heure d'info syndicale

Le ministère * voudrait que, dans le 1^{er} degré, ces heures ne soient plus organisées que pendant le service effectué devant élèves, y compris durant les 60 h de remédiation. Il s'agit d'une nouvelle restriction des droits syndicaux.

Rassembler les collègues d'une circonscription pour une demi-journée d'info syndicale, va relever du défi ! Si les enfants doivent être accueillis, tous les enseignants doivent aussi pouvoir participer aux heures d'info syndicale sur leur temps de travail.

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

- Art. R 421-1 à R 421-78 du Code de l'Éducation
- Décret n° 85-924 du 30.08.1985, modifié par le décret 2005-1145 du 09.09.2005.

■ L'autonomie

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

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

■ Attributions du CA

• Pouvoirs décisionnels

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

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

* Il adopte :

- . le projet d'établissement (approuve le contrat d'objectifs, le principe d'expérimentation) et en rend compte,
- . le règlement intérieur de l'établissement,
- . un plan de prévention de la violence,
- . le budget et le compte financier,
- . les tarifs de ventes de produits et de prestations de services.

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

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

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

* Il peut définir une meilleure utilisation des moyens alloués.

* Il peut décider de la création d'un

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

* Il peut :

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

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

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

• Pouvoirs consultatifs

* Il donne son avis sur :

- . les mesures annuelles de créations et de suppressions de sections, d'options et de formations complémentaires,
- . le choix des manuels, logiciels et outils pédagogiques,
- . la modification, par le maire, des heures d'ouverture de l'établissement,

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

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

■ Désignation des membres du CA

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

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

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

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

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

■ Organisation du vote

• Procédure

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

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

* Liste électorale affichée 20 jours avant.

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

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

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

• Bureau de vote

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

* Une urne, un isoloir.

* Dépouillement public, à la clôture du scrutin.

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

■ Fonctionnement du CA

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

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

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

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

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

■ Les actes du CA

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

Il existe deux sortes d'actes :

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

-> Ils sont exécutoires dès leur transmission ;

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

-> Elles sont exécutoires 15 jours après leur transmission.

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

des EPLE

■ La composition du CA

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

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

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

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

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

■ La composition permanente

• Attributions

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

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

• Composition

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

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

• Vu son rôle très important, il faut :

• - que lors du premier CA, tous les élus soient présents pour élire ceux de la commission permanente,

- - que les élus soient formés,
- - informer personnels et parents,
- - faire respecter ses droits.

■ Le conseil de discipline

• Composition

	Collèges	Lycées
. le chef d'établissement	1	1
. l'adjoint	1	1
. le gestionnaire	1	1
. CPE désigné par le CA sur proposition du chef d'établiss ^{ent}	1	1
. élus personnels d'enseig ^{ent} et d'éducation	5	5
. élus parents	3	2
. élu élève	2	3

-> Pour chaque titulaire élu, un suppléant.

• Au collège, l'accompagnement éducatif est intégré au projet d'établissement et soumis au CA.

• Au lycée, les stages d'été sont soumis à la région et au CA. Le dispositif de réussite éducative nécessite la consultation du CVL et du conseil pédagogique, puis le vote du CA.

Le Conseil pédagogique

Créé par la loi d'orientation Fillon en 2005, le Conseil pédagogique doit "favoriser la concertation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement. Il réunit au moins un professeur principal de chaque niveau d'enseignement, au moins un professeur par champ disciplinaire, un CPE, le cas échéant le chef des travaux. Il est présidé par le chef d'établissement".

Dès sa mise en place, des inquiétudes se sont exprimées...

Quelle composition, élection ou désignation des membres par le chef d'établissement ?

Quel fonctionnement ?

Les risques existent de hiérarchisation des enseignants, de "cadre" des équipes, de rejet du travail en autonomie...

Le ministère veut substituer cette structure aux instances actuelles !

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

Pour la CGT, les contenus, méthodes, évaluations nécessitent une réflexion approfondie de l'ensemble des équipes pédagogiques et relèvent du CA et de la Commission permanente.

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

Acad : AIX-MARSEILLE
Daniel CHARPIN / **URSDEN-CGT**
Bourse du Travail Benoit Frachon
23 Bd Charles Nédélec
13003 MARSEILLE
Tél. : 04 91 62 74 30 / Fax : 04 91 08 91 42
e-mail : ursden.aixmle@wanadoo.fr ou
damien.charpin@numericable.fr

Acad : AMIENS
Dominique HEMMER / **URSEN-CGT**
27 rue du Petit Bout
60690 HAUTE EPINE
Tél./Fax : 03 44 13 06 93
e-mail : ursencgtpicardie@aol.com

Acad : BESANCON
David CHARTIER / **UASEN-CGT**
Maison du Peuple
11 rue Battant
25000 BESANCON
Tél. : 03 81 81 31 34
e-mail : cgt.acad.besancon@free.fr

Acad : BORDEAUX
Jean-Marie BENABEN / **URASEN-CGT**
Bourse du Travail
44 Cours Aristide Briand - Bureau 101
33075 BORDEAUX CEDEX
Tél. : 05 56 91 80 54
e-mail : urasen@wanadoo.fr

Acad : CAEN
Youri TINARD / **URSEN-CGT**
3 F rue des Canadiens
14320 ST ANDRE SUR ORNE
Tél. : 06 32 18 39 51
e-mail : lesenseignantcgt@free.fr

Acad : CLERMONT-FERRAND
Michel GRANGIER / **URSEN-CGT**
Maison du Peuple
Place de la Liberté
63000 CLERMONT-FERRAND
Tél. : 04 73 36 69 97
e-mail : alp48@aol.com

Acad : CRETEIL
Matthieu BRABANT / **UASEN-CGT**
Bourse du Travail - 9/11 rue Génin
93200 SAINT DENIS
Tél. : 01 55 84 41 06
e-mail : cgteduc.creteil@wanadoo.fr

Acad : DIJON
Coordination régionale / **URSEN-CGT**
Maison des Syndicats
2 rue du Parc
71100 CHALON/SAONE
Tél. : 03 85 46 09 07
e-mail : ursen-dijon.cgt@wanadoo.fr

Acad : GRENOBLE
Nadia MOUHOUBI / **UASEN-CGT**
Bourse du Travail
32 avenue de l'Europe
38030 GRENOBLE CEDEX 2
Tél. : 04 76 09 19 67
06 70 36 52 70 - 06 72 46 20 37
e-mail : uasen-cgt.grenoble@wanadoo.fr

Acad : LILLE
Brigitte CRETEUR / **URSEN-CGT**
Bourse du Travail
Rue Geoffroy Saint Hilaire
59042 LILLE CEDEX
Tél. : 03 20 52 27 91
e-mail : Ursen.Lille@wanadoo.fr

Acad : LIMOGES
Véronique SALAVIALE / **UASEN-CGT**
Maison du Peuple
Rue Charles Michels
87065 LIMOGES CEDEX
Tél. : 05 55 10 85 44
e-mail : v.salaviale@voila.fr

Acad : LYON
Jean-François PETIT / **UASEN-CGT**
Bourse du Travail
Place Guichard
69422 LYON CEDEX
Tél. : 04 78 62 63 60
e-mail : educationcgtlyon@wanadoo.fr

Acad : MONTPELLIER
Marcel PONSOT / **URSEN-CGT**
Maison des Syndicats
474 allée Henri II de Montmorency
BP 9592
34045 MONTPELLIER CEDEX 1
Tél. : 04 67 64 36 59 - 06 86 67 80 37
e-mail : ursen@cgt-lr.fr

Acad : NANCY-METZ
Philippe KUGLER / **URSEN-CGT**
CRL-CGT
10 rue de Méric PB 42026
57054 METZ CEDEX 02
ou URSEN-CGT - 17 rue Drouin - 54000 NANCY
Tél. : 03 87 75 19 07 - FAX 03 87 76 38 33
e-mail : kugler.metz@wanadoo.fr

Acad : NANTES
Maryse LEPRON et Vincent LAIGLE / **URSEN-CGT**
Maison des Syndicats - Case postale n° 1
1 place de la Gare de l'Etat
44276 NANTES CEDEX 2
Tél./Fax : 02 28 08 29 68
e-mail : ursen.nantes@free.fr

Acad : NICE
Cédric GAROYAN / **URSDEN-CGT**
10 avenue des Tuilières
06800 CAGNES-SUR-MER
Tél. : 04 93 22 04 30
e-mail : cgaroyan@yahoo.fr

Coordonnées académiques de la CGT Educ'action

Acad : ORLEANS-TOURS
Alain BARIAUD / **URSEN-CGT**
1 rue des Tilleuls
37550 SAINT AVERTIN
Tél. : 02 47 28 13 91
e-mail : alainbariaud@aol.com

Acad : PARIS
Catherine CRUCHON BARTOLI / **SDEN-CGT**
Bourse du Travail
3 rue du Château d'Eau
75010 PARIS
Tél. : 01 42 00 02 52
e-mail : sden75@orange.fr

Acad : POITIERS
Bernard VERHAEGHE / **URSEN-CGT**
Maison des Syndicats Le Nil
138 route de Bordeaux
16000 ANGOULEME
Tél. : 05 45 92 98 35 - 06 08 51 52 26
e-mail : ursen.cgt.poitiers@free.fr

Acad : REIMS
Jean-Louis POMMIER / **URSEN-CGT**
11 rue du 8 Mai 1945
08160 NOUVION-SUR-MEUSE
Tél. 06 17 61 26 80
e-mail : jl.pommier@wanadoo.fr

Acad : RENNES
Pierre-François RIMASSON / **URSEN-CGT**
8 rue SAINT LOUIS - CS 36429
35064 RENNES CEDEX
Tél. : 02 99 79 38 69
e-mail : reperes5@wanadoo.fr

Acad : ROUEN
Vincent SEVERINO / **URSEN-CGT**
Maison des Syndicats
26 avenue Jean Rondeaux
76108 ROUEN CEDEX
Tél. : 02 56 03 68 14
e-mail : ursen@cgt76.fr

Acad : STRASBOURG
Raymond RUCK / **URSEN-CGT**
22 rue de Vendenheim
67300 SCHILTIGHEIM
Tél. : 03 88 62 25 25
e-mail : cgteducals@wanadoo.fr

Acad : TOULOUSE
Aline LOUANGVANNASY / **La CGT Educ'action Midi-Pyrénées**
UL-CGT
26 rue Durand de Montlauzeur
12200 VILLEFRANCHE de ROUERGUE
Tél. 06 23 98 24 18
e-mail : ursencgt.midipy@wanadoo.fr

Acad : VERSAILLES
Marie BUISSON / **UASEN-CGT**
Maison des Syndicats
245 bd Jean Jaurès
92100 BOULOGNE
Tél. : 01 46 09 98 70 - FAX : 01 46 09 90 19
e-mail : uasenver@wanadoo.fr

Acad : GUADELOUPE
Aude GIRONDIN / **SEP-CGTG**
4 Cité Artisanale de Bergevin
97110 POINTE-A-PITRE
Tél. : 05 90 90 11 43 / Fax : 05 90 91 04 00
e-mail : sep.cgtg@wanadoo.fr

Acad : MARTINIQUE

Gabriel JEAN-MARIE / **SMPE-CGTM**
Maison des Syndicats
Jardin Desclieux - Porte 6
97200 FORT DE FRANCE
Tél. : 05 96 70 57 17
e-mail : smpe.cgtm@wanadoo.fr

Acad : GUYANE
Adolphe BARTHELEMI / **STEG-UTG**
7 avenue Ronjon
97300 CAYENNE
Tél. : 05 94 31 26 42 - Fax : 05 94 30 82 46
adolphe.barthelemi@wanadoo.fr

Acad : LA REUNION
Jean-Marc GAMARUS / **CGTR REUNION**
114 rue du C^{al} de Gaulle - BP 829
97476 SAINT DENIS CEDEX
Tél. : 02 62 90 93 40
e-mail : sgpen.cgtr@wanadoo.fr

Acad : MAYOTTE
Khémals SAIDANI / **SeDEN-CGT**
BP 793 Kawéni
97600 MAMOUDZOU
Tél. / Fax : 02 69 61 10 97
e-mail : cgt.mayotte@gmail.com

Acad : POLYNESIE FRANCAISE
Emmanuel DUCHIER / **STEN-CGT**
BP 50679
98716 PIRAE - TAHITI
Tél. 06 89 92 42 67
e-mail : stencgtpolynesie@free.fr