

Le SGEN et moi tout au long de l'année

Septembre / octobre : Signature des VS. Si problème, contactez-nous !

Novembre / décembre : si vous le souhaitez, vous pouvez faire une demande de mutation inter-académique. Nos élus sont là pour vous aider à comprendre les barèmes et vous conseiller pour formuler vos vœux.

Janvier / février :

Mouvement inter-académique : nous vérifions qu'il n'y a pas d'erreur dans votre barème et nous intervenons pour vous en commission si besoin.

DHG dans les établissements : les chefs d'établissement font remonter au rectorat les éventuelles suppressions de postes. En cas de problème, contactez-nous !

CAPA révision d'appréciation RDV de carrière : Si vous avez demandé une révision de l'appréciation finale, suite à un RDV de carrière, nos élus vous défendront.

Mars / Avril : C'est le moment de formuler vos vœux pour les mutations intra-académiques si vous souhaitez changer de poste. Là encore, nos élus peuvent vous conseiller !

Mai : Nous vérifions votre barème si vous avez participé au mouvement intra-académique. Pour que nous puissions corriger d'éventuelles erreurs du rectorat, pensez à nous envoyer une copie de vos vœux et de vos pièces justificatives pour toutes les bonifications auxquelles vous prétendez.

Juin : Résultats du mouvement intra-académique. Le Sgen-CFDT est là pour vous accompagner dans votre nouveau poste.

Lors de toutes ces commissions, les élus du Sgen-CFDT sont présents pour suivre votre dossier et vous conseiller. N'hésitez pas à nous contacter.



Être adhérent au SGEN-CFDT

L'adhésion permet d'être informé sur vos droits, sur l'actualité sociale de votre région, de votre branche professionnelle..., de bénéficier d'un soutien individuel tant sur le plan professionnel que juridique, de participer aux débats et aux actions proposés par l'organisation, de représenter le SGEN-CFDT au sein de votre établissement ou d'être candidat aux élections du Conseil d'Administration.

Pourquoi est-ce important d'être toujours plus nombreux au SGEN-CFDT ?

En rejoignant le SGEN-CFDT, les adhérents contribuent à le renforcer. C'est grâce aux adhérents que le SGEN-CFDT peut s'exprimer au nom des salariés quelles que soient leur profession, leur situation. Plus les adhérents sont nombreux, plus le SGEN-CFDT est représentatif. Plus les adhérents sont nombreux, plus le SGEN-CFDT sera entendu.

De bonnes raisons de se syndiquer au SGEN-CFDT :

Défense individuelle : tout au long de votre carrière, vous pouvez rencontrer des difficultés concernant vos droits, vos promotions, vos mutations... Intervenir auprès de l'administration, exiger la transparence, garantir l'égalité de traitement, défendre individuellement tous les collègues, conseiller sur les mesures de carte scolaire, accompagner l'affectation des TZR, etc... Les élus en CAPA sont à votre service.

Défense collective : nous assistons régulièrement à des tentatives de remise en question de nos statuts, de nos acquis... Le SGEN-CFDT impulse la réflexion et le débat, dans et hors de la profession, sur la qualité du service public et la transformation de l'école. Nous avons obtenu la rémunération des CCF.

Proximité : Le SGEN-CFDT est une organisation syndicale au plus près des collègues. Tous les responsables enseignants : ils ont une part de service à effectuer dans leur établissement. Ils tiennent à rester proches de la réalité quotidienne de la profession. Aucun responsable et aucun militant ne perçoit d'indemnités.

sgen
Cfdt:

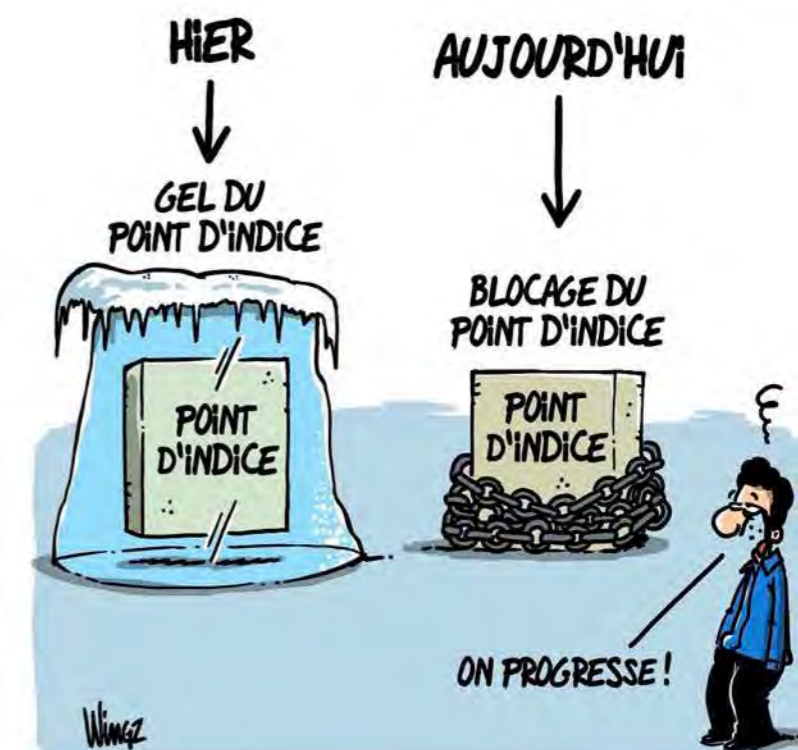
Novembre 2018

Sommaire:

Editorial	p. 2
Obligations de service, VS, pondérations	p. 3
Réflexions sur l'Enseignement Professionnel	p. 4
Évaluation des enseignants	p. 5
Déroulement de carrière	p. 6
Avancement d'échelons	p. 7
Rémunération	p. 8
IMP	p. 8
Pétition pour les contractuels	p. 9
Élections professionnelles	p. 9
Être promu agrégé	p. 10
Mobilité professionnelle	p. 10
Remboursements de frais	p. 11
PFMP	p. 12
Autorisations d'absences	p. 13
Personnels victimes de violences	p. 14
Santé et conditions de travail	p. 15
Le SGEN-CFDT et moi	p. 16
Pourquoi adhérer ?	p. 16

GUIDE PLP

Nouveau Gel du point d'indice en 2018. On se moque de nous !



VOS CONTACTS DANS L'ACADÉMIE :

Aux yeux de certains, les professeurs de lycée professionnel ne serviraient qu'à déca-bosser les élèves sortis abîmés du collège et, à cause de leur bivalence, ne pourraient être considérés comme de "vrais" enseignants. Le Sgen-CFDT revendique plus de considération pour les collègues.

Les Professeurs de lycées professionnels méritent mieux ! Les P.L.P. doivent avoir les mêmes droits et obligations que leurs collègues certifiés : une pondération, un accès élargi aux postes en BTS et à la liste d'aptitude agrégés (obtenus grâce au Sgen-CFDT), un accès à la classe exceptionnelle en intégrant dans les critères des spécificités de la voie professionnelle (les publics accueillis notamment).

Le Sgen-CFDT revendique :

- ☞ des moyens pour enseigner dans de meilleures conditions (du temps et des possibilités d'organiser collectivement son travail),
- ☞ que les IEN ET soient repositionnés sur des activités de conseil et que les attitudes trop injonctives soient abandonnées. Ils doivent devenir un appui pédagogique et professionnel !

- ☞ Arrêtons de gâcher les bonnes idées ! PPCP, AP, CCF, création du Bac G.A. : de bonnes idées au départ, largement influencées par le Sgen-CFDT. Avec le temps ces dispositifs ont été dévoyés, déconsidérés, décriés, du fait des injonctions et du conservatisme de l'institution ainsi que du refus de mettre en place ou d'écouter les conseils pédagogiques.

Une amélioration des conditions d'enseignement

À la rentrée 2019, la dotation complémentaire obtenue, calculée sur la base de **13 heures 30 en bac professionnel** (contre 11,5 à ce jour), est une belle victoire liée à la négociation choisie par le Sgen-CFDT. Cela va permettre une augmentation significative des heures en dédoublement dans l'enseignement général. Pour autant, cela reste **en-dessous de notre revendication de 14 h !**

Au delà de ce progrès incontestable, le Sgen-CFDT demande les moyens pour que les équipes puissent choisir de dédoubler davantage pour travailler dans de meilleures conditions selon le profil des élèves.

Pour des dispositifs pédagogiques innovants

Le Sgen-CFDT réaffirme que les dispositifs AP, co-intervention, CAP regroupant des élèves avec des parcours différenciés, ne se

décrètent pas.

Le Sgen-CFDT veut du temps de concertation, de formation, de la pondération ainsi que la reconnaissance de l'expertise des équipes en terme de pédagogie.

Nous voulons instaurer une véritable pédagogie de l'alternance, ce qui ne peut être compatible avec la diminution des périodes de PFMP revendiquée par d'autres organisations syndicales.

Pour le Sgen CFDT, les Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles (ex-chefs des travaux), ainsi que les professeurs formés à la coordination pédagogique et à l'ingénierie de formation, doivent être des acteurs essentiels à l'organisation de l'alternance.

Non aux postures électoralistes !

Les PLP méritent mieux ! Des organisations syndicales choisissent une posture électorale et corporatiste, annoncent la fin du monde (perte du statut, bradage de l'enseignement professionnel public au patronat...), cultivent la crainte et les inquiétudes.

Le Sgen-CFDT refuse de laisser les collègues dans l'incertitude et l'isolement. Le Sgen-CFDT affirme que les collègues ont le droit de pouvoir choisir la manière d'organiser leur travail, dans le respect de ce que la Nation doit à chaque élève en Lycée Professionnel.

C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique :

- ☞ le droit pour les équipes de choisir l'organisation pédagogique dans leur lycée ;
- ☞ des dédoublements adaptés aux profils des élèves ;
- ☞ du temps de concertation intégré dans le service des personnels ;
- ☞ une autonomie des équipes d'établissements qui ne peut se confondre avec l'autonomie des chefs d'établissements ;
- ☞ une reconnaissance des conditions particulières d'accueil de publics mixtes : une pondération de 1,25 ainsi que la prise en compte des contrats d'apprentis ou d'apprenants Formation Continue dans la dotation des établissements ;
- ☞ le développement de protocoles contre la discrimination subie par nos élèves.

Nous voulons de véritables lieux de dialogue social : conseil pédagogique, commission permanente, CA, commission hygiène et sécurité avec écriture collective du document d'évaluation des risques professionnels.

Médecine de prévention (du travail): Une situation inadmissible !

Nous demandons une véritable médecine de prévention et le respect de ses obligations par notre employeur

La visite médicale de prévention est normalement obligatoire au maximum tous les 5 ans, mais, pour la plupart des agents, dans les faits, cette convocation n'a jamais lieu, et de nombreux collègues déroulent leur carrière entière sans jamais voir leur médecin de prévention, la plupart des postes étant vacants.

La visite médicale doit également être demandée par l'agent pour signaler toute atteinte à sa santé liée à son travail.

Le médecin peut proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. C'est lui qui détermine si l'agent souffre de pathologies particulières.

Concrètement, les coordonnées des médecins de prévention doivent être communiquées aux agents. On doit aussi pouvoir les trouver sur le site internet de la structure employeur. À défaut, il faut les demander à son chef de service ou à son représentant (IEN, chef d'établissement, Dasein, recteur...).

Les fonctions d'assistant et de conseiller de prévention doivent être reconnues et valorisées.

Par leur proximité avec les agents, les usagers et le terrain, ils sont des maillons essentiels en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Le SGEN-CFDT demande qu'ils soient nommés dans le respect des dispositions réglementaires : lettre de cadrage, volontariat, formation, moyens matériels et temps dégagés pour leurs missions...

L'importance de leurs fonctions doit être reconnue à travers une indemnité spécifique. Le Sgen-CFDT recommande aux personnels de solliciter leur aide et leurs conseils lorsqu'ils sont face à des problèmes ou à des questions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail : mise en place des registres obligatoires, réunion de la CHS (dans le 2nd degré), exercices de sécurité (PPMS, incendie...), risques psychosociaux

Le SGEN défend l'existence des CHSCT

Le SGEN et la CFDT fermement opposés à la disparition des CHSCT ou à leur fusion avec les CT.

Au printemps 2018, dans le cadre d'un chantier intitulé « nouveau modèle de dialogue sociale », le gouvernement a avancé des hypothèses de disparition des CHSCT ou de fusion avec les CT.

Le 3 mai, à l'occasion d'une réunion consacrée à ce sujet, la CFDT a rappelé fermement les éléments suivants :

- opposition à la fusion, car les deux instances n'ont pas vocation à exister systématiquement au même niveau : les CHS-CT doivent exister dans les niveaux de proximité sur la base de la représentativité dans le CT dont ils dépendent, sans qu'il y ait forcément besoin d'un CT dans les niveaux de plus grande proximité,
- demande que le nombre de sièges en CT et en CHSCT soit le même

Des documents uniques (DUERP) utiles pour améliorer les conditions de travail.

Pour le Sgen-CFDT, l'élaboration d'un DU dans chaque établissement, chaque service, est incontournable, ce d'autant que sa mise en place et son actualisation annuelle sont obligatoires.

Son absence — encore fréquente malheureusement — prive les agents et les usagers d'un droit essentiel prévu par le Code du travail.

C'est dans première fois dans l'histoire que nous disposons d'une procédure permettant d'aborder et de traiter nos problèmes de conditions de travail. Le SGEN CFDT demande que des actions de formation continue, spécifiques au DUERP, soient progressivement proposées à tous les personnels, notamment sur la question du signalement des risques psychosociaux.

Porter à la connaissance des personnels le plan amiante dans l'éducation nationale et le dossier technique amiante (DTA) de leur établissement. Utilisé massivement dans la construction, l'amiante a été interdit par le décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996. Censé être absent des bâtiments construits après cette date, il peut subsister dans des constructions plus anciennes.

En 2005, un plan Amiante a été lancé par le ministère de l'Éducation nationale pour recenser les personnels ayant été exposés et assurer leur suivi médical. Ce plan a été relancé en 2016, alors que la législation a évolué. Le décret du 3 juin 2011 prévoit que les propriétaires doivent effectuer de nouvelles recherches dans des matériaux ciblés et des repérages complémentaires avant le 1er février 2021.

Le Sgen-CFDT recommande à tous les agents travaillant ou ayant travaillé dans des bâtiments construits avant 1997, de consulter les DTA des établissements concernés. En cas d'exposition ou de soupçon d'exposition, ils doivent prévenir leur chef de service et contacter leur médecin de prévention qui les informera de la procédure à suivre et les accompagnera dans le cadre du plan Amiante. En cas d'absence de DTA ou de difficultés, contactez le syndicat Sgen-CFDT de votre académie, les mandatés Sgen-CFDT de votre CHSCT ou la section Sgen-CFDT de votre établissement.

Personnels victimes de violence : les bons réflexes

Les violences verbales et physiques portent atteintes à la santé et au bien être au travail des agents. Les personnels victimes de violences ne doivent pas s'isoler

EN CAS DE VIOLENCES VERBALES ET PHYSIQUES, IL FAUT :

- Informer immédiatement (si possible) le chef d'établissement
- Contacter rapidement votre représentant Sgen CFDT
- Consulter un médecin (ne pas quitter seul l'établissement en état de choc) qui renseignera la feuille CERFA n°11138*02 (certificat d'accident de travail). N'utilisez pas votre carte vitale (médecin ou pharmacie. CE N'EST PAS VOUS QUI PAYEZ)
- Faire établir un certificat initial descriptif des lésions (physiques, stress, état dépressif...)
- Compléter si possible ou faire compléter par un collègue le registre santé et sécurité au travail et prévenir un membre du CHSCT (les coordonnées des membres du CHSCT figurent sur le registre)
- Porter plainte si nécessaire
- Demander la protection fonctionnelle au Recteur. Elle est due aux agents publics lorsque les attaques sont en rapport avec les fonctions exercées par l'agent (lettre type disponible au Sgen CFDT). Le service juridique vous informera sur les conditions de prise en charge des frais d'avocat dans le cas d'un dépôt de plainte.

LES OBLIGATIONS DE VOTRE EMPLOYEUR :

- Vous protéger (Il peut même étudier un déplacement de l'agent dans un autre établissement)
- Il peut diligenter une enquête administrative
- Il peut diligenter une enquête du CHSCT

Des registres obligatoires mis en place et accessibles par les agents

Bien qu'obligatoire, le registre santé et sécurité au travail (RSST) reste souvent absent ou non accessible, ce qui prive les personnels d'un droit fondamental, celui de signaler une atteinte ou un risque pour eux-mêmes ou pour d'autres usagers (collègues, élèves, parents...).

La rédaction d'un signalement ouvre une procédure administrative qui met le chef de service ou le responsable de la collectivité en responsabilité du fait signalé. Le signalement peut être réalisé individuellement, mais le Sgen-CFDT conseille une démarche collective, car celle-ci garantit la traçabilité d'une situation ou d'un risque et fait preuve en cas de procédure judiciaire.

C'est un moyen efficace pour qu'une situation soit sérieusement prise en compte.

Le registre des dangers graves et imminents (RGDI) doit se trouver – selon les interprétations des textes – soit auprès du chef de service qui en a la responsabilité (chef d'établissement, Dase, directeur...), soit dans chaque service et établissement sous son autorité. Pour le Sgen-CFDT, c'est cette dernière interprétation qui est la bonne. Comme son nom l'indique, il assure la trace écrite d'un risque ou d'un évènement grave, ou présentant un risque grave signalé par des agents, et il sera demandé dans le cadre d'éventuelles suites (enquêtes administrative ou judiciaire). Les situations ayant mené à l'exercice du droit de retrait d'un ou plusieurs agents doivent y être mentionnées. Ce registre spécial est tenu à la disposition du CHSCT et des agents de contrôle susceptibles d'intervenir (inspecteurs Santé et sécurité au travail et, le cas échéant, inspecteurs du travail)

Pour une protection fonctionnelle efficace.

La protection fonctionnelle est définie par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Des précisions ont été apportées par la circulaire no97-136 du 30 mai 1997, la circulaire DGAFP B8 no2158 du 5 mai 2008, l'arrêt du Conseil d'État du 12 mars 2010 (introduction du harcèlement moral dans le périmètre de la protection fonctionnelle).

Cette protection fonctionnelle est peu connue des personnels et souvent mal appliquée. L'Éducation nationale a délégué une responsabilité dont elle avait la charge à des assurances privées et payantes.

La connaissance de cette mesure par les usagers peut également avoir un effet préventif et dissuasif (affichage, information lors des réunions de parents...).

Le Sgen-CFDT demande une large diffusion de cette mesure dans un but de prévention et d'amélioration du climat scolaire et des ambiances de travail.

Cette protection doit être systématiquement proposée par leur hiérarchie aux agents victimes des comportements tombant sous la loi de 1983.

Un dispositif d'accompagnement humain et psychologique doit également pouvoir être mis en place en cas de besoin.

Le SGEN CFDT revendique que le CHSCTD soit associé à l'enquête administrative qui conduit au refus ou à l'octroi de la protection par le recteur ou la rectrice.

Faites vous accompagner par des militants du SGEN CFDT au cours de vos démarches.



Obligations de service

Les obligations hebdomadaires de service des personnels enseignants du 2nd degré, sont définies par le Décret 2014-940 du 20 août 2014, et sa circulaire d'application.

Notre service est hebdomadaire !

Les PLP sont chargés d'assurer principalement un service d'enseignement dans les lycées professionnels (LP), en SEGPA ou en EREA. Ils exercent en troisième prépa pro, CAP et Bac Pro mais aussi dans les sections de BTS. Leur service hebdomadaire, et non annualisé, est de **18 heures**. Ils doivent aussi participer au suivi de l'orientation des élèves.

Des chefs d'établissement tentent d'imposer leur « vision des choses » : annualisation du temps de service ; occupation à des tâches multiples et variées lors des périodes de stages des élèves ; suivi d'un nombre fantaisiste d'élèves en stages ; ...

Les compléments de service

Un personnel n'ayant pas un service complet dans sa discipline dans un seul établissement peut avoir une réduction de son service :

- Service sur 2 établissements de la même commune : Pas de réduction de service.

- Service sur 2 établissements dans des communes différentes ou service sur 3 établissements de la même commune : Service réduit d'une heure.

Que sont les pondérations ?

Les PLP assurant leur service en LP (hors BTS) ne bénéficient pas des mesures de pondérations (décret d'août 2014), contrairement aux collègues des classes de 1^{ère} et de T^{ale} des LEGT, pour lesquels les heures sont comptabilisées pour 1,1h dans leur service (dans la limite d'une heure de pondération).

Pour un PLP enseignant en BTS (oui, c'est possible ☺ !) une heure d'enseignement est valorisée à 1,25 heure.

Pour un PLP enseignant en REP+ (très rare avec la disparition de l'éducation prioritaire

H.S.A. (heure supplémentaire année)

Inscrites à l'emploi du temps, les HSA sont payées à un taux annuel réparti sur neuf mois. Une seule HSA peut être imposée aux enseignants, en plus du maximum de service. Son taux de rémunération est majoré de 20% par rapport au taux de rémunération des autres HSA.

H.S.E. (heure supplémentaire effective)

Les HSE correspondent à des tâches ponctuelles effectuées en dehors du service hebdomadaire inscrit au VS. Elles sont versées sur décision du chef d'établissement pour rémunérer des activités pédagogiques ou périscolaires. Elles servent aussi à rémunérer les remplacements de courte durée des collègues absents. Dans ce cas, elles sont payées à un taux supérieur au taux normal. Lorsque l'enseignant récupère lui-même ses propres heures, elles sont payées au taux normal.

Effectifs pléthoriques

Un groupe à effectifs pléthoriques est un groupe de plus de 35 élèves. Lorsqu'un enseignant du second degré exerce plus de 6 heures par semaine avec un groupe à effectifs pléthoriques, il doit percevoir une indemnité de sujétion dont le montant est de 1250 € par an.



en Lycée ☹) une heure d'enseignement est valorisée 1,1 heure.

En « compensation », les PLP assurant au moins 6 heures de service hebdomadaire d'enseignement dans les classes de 1^{ère} et de T^{ale} de la voie professionnelle et dans les classes préparant à un CAP touchent une indemnité dont le taux annuel est fixé à 400 € depuis la rentrée 2016.



Pensez à vérifier sur votre fiche de paie, le paiement mensuel de cette indemnité, identifiable par le code « 201881 I.S.S. voie profess » et d'un montant de 33.33 €.

« Faire de l'enseignement professionnel une voie d'excellence » : vœu pieux ou réel objectif

Annnonce

Le ministre préconise de « faire de l'enseignement professionnel une voie d'excellence ».

Le Sgen-CFDT ne souhaite pas que cela reste au niveau d'une simple annonce.

Pour le Sgen-CFDT, dans les propos du ministre, il n'y a pas de grande nouveauté, mais surtout des constats : concentration d'une part importante de la difficulté scolaire dans les Lycées professionnels, difficultés d'insertion, taux d'échec élevé pour les poursuites d'études, défaut de rénovation des CAP...

Le Sgen-CFDT juge positif de réussir l'insertion professionnelle en développant dans nos établissements des parcours mixtes de formation.

Le Sgen-CFDT défend l'idée d'un service public de formation professionnelle intégrant formation initiale sous statut scolaire, apprentissage public et formation continue des adultes (Greta) au sein de lycées polyvalents modulaires. Une complémentarité et une cohérence de toutes ces formations cohabitent sur un même territoire ou un même établissement s'impose.

Conditions de travail et de service des personnels

Le Sgen-CFDT ne conçoit pas le développement de l'apprentissage public sans une amélioration des conditions de travail et de service des personnels.

Le Sgen-CFDT revendique que toutes les heures effectuées au titre de la formation initiale (statut scolaire ou apprentissage) figurent dans le formulaire de ventilation des services (VS) des personnels.

Le Sgen-CFDT revendique que tous les apprenants (élèves, apprentis ou stagiaires de la formation continue) soient comptabilisés dans les effectifs pris en compte pour déterminer la dotation globale de l'établissement.

Distinguer mixité des publics et mixité des parcours

Pour le Sgen-CFDT, il convient de distinguer mixité des publics et mixité des parcours, même si les deux concourent à la même finalité : permettre à tous les élèves/apprenants de terminer avec succès un cursus qualifiant.

Pour l'instant, la mixité des publics (dans une même classe, plusieurs statuts d'apprenants) n'est qu'expérimentale.

Avant toute généralisation, le Sgen-CFDT en demande un bilan.

Donner du choix dans les parcours participe à l'autonomie des élèves

Le Sgen-CFDT rappelle qu'il est favorable à la mixité des parcours, dispositif selon lui plus adapté à la réussite d'un plus grand nombre : donner du choix dans les parcours participe à l'autonomie des élèves. Celle-ci ne doit pas alourdir la charge de travail des personnels intervenants dans ces sections.

Toutes les obligations réglementaires de service des PLP sont clairement précisées (décret de 2014, circulaire PFMP), mais des formes souples d'emploi du temps peuvent être nécessaires pour un bon fonctionnement de l'établissement (amplitude hebdomadaire) sans qu'il s'agisse d'annualisation des services.

Non ! L'avenir de l'enseignement professionnel n'est pas celui que nous promettent certaines organisations syndicales

QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?

COMMENT CA, VOUS VOULEZ NÉGOCIER ...



Autorisations d'absence

Absences de droit

Les autorisations d'absence de droit ne peuvent vous être refusées.

Participation à un jury de la cour d'assises : La convocation vaut autorisation d'absence quelque soit la durée de la session

Autorisation d'absence à titre syndical : Information syndicale: 1 heure d'information mensuelle. Information à donner au chef d'établissement au moins une semaine avant.

Formation syndicale : 12 jours par an. Information à donner au chef d'établissement pour transmission au rectorat un mois avant (attention, une convocation pour un examen peut-être prioritaire sur ce type d'autorisation d'absence).

Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse

Travaux d'une assemblée publique électorale : L'employeur n'est pas tenu de rémunérer ce temps d'absence.

Absences sur Autorisation

Ces autorisations d'absence ne constituent pas un droit. «Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique.» Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

Événement familial : Mariage, PACS : 5 jours ouvrables. Pour décès, maladie très grave du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 3 jours ouvrables maximum (augmentation possible de 48 heures maximum pour les délais de route).

Grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement : Autorisation d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical, dans la limite d'une heure par jour, non récupérable (à partir du troisième mois).

Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables, cumulables le cas échéant, avec le congé de paternité qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de 15 jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant ou de 18 jours en cas de naissances multiples.



Pour enfant malade : Les agents de l'État (père ou mère) d'un enfant malade âgé de moins de 16 ans ont droit à des autorisations d'absences par année civile et sur présentation du certificat médical pour le soigner ou en assurer la garde. Elle peut être doublée si l'agent assume seul la charge de l'enfant, a un conjoint inscrit à Pôle Emploi ou ne bénéficiant pas d'autorisation d'absence rémunérée.

Raison de santé : Attention, il faut impérativement envoyer le justificatif dans les 48h qui suivent le début de l'absence (art 25 du décret 86-442 du 14/03/86).

Concours : Les candidats à un concours de recrutement ou à un examen professionnel ont droit à 48 heures de congés pris sur les jours ouvrables (dimanche et jours fériés exclus, donc y compris le samedi), avant la première épreuve.

Rentrée scolaire : Des facilités d'horaire sont accordées aux père et mère de famille fonctionnaires, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.

Les périodes de formation en milieu professionnel

La circulaire n° 2016-053 du 29-03-2016 sur l'organisation et le suivi des PFMP est en vigueur depuis la rentrée 2016. Le décret statutaire des PLP du 6/11/1992 n'est pas remis en cause. Les obligations et le temps de service pour le suivi d'élèves reste d'actualité (cf infra).

Nouveautés

Pour chaque élève, un enseignant référent est désigné par le chef d'établissement. Il ne peut pas être chargé du suivi de plus de 16 élèves simultanément pour une même PFMP. L'enseignant référent désigné pour chaque PFMP est responsable du suivi pédagogique. Le conseil d'administration détermine les modalités de suivi pédagogique en tenant compte des propositions des équipes pédagogiques.

Une convention-type est proposée. Elle doit être signée notamment par l'enseignant référent, le chef d'établissement, le représentant de l'entreprise, tuteur, élève ou son représentant légal).

Le chef d'établissement présente au conseil d'administration le dispositif et la convention type. Les équipes pédagogiques de l'établissement, sous la coordination du DDFPT, planifient les PFMP et définissent les projets pédagogiques.

Pour chaque période, l'élève évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié. L'annexe 4 de la circulaire est à transmettre à son établissement.

Depuis la rentrée 2016, tous les élèves entrant en 2nde pro ou en CAP doivent bénéficier d'une semaine de préparation à leur première PFMP. Elle pourra se situer sur le site d'une entreprise ou dans l'établissement avec des représentants du monde économique

Principes

☞ La recherche des lieux de PFMP est menée sous la responsabilité de l'équipe pédagogique, coordonnée par le DDFPT, avec participation des élèves accompagnés par les enseignants.

☞ L'encadrement pédagogique des élèves en PFMP est réalisé par les professeurs intervenant dans cette division. La charge de travail tient compte du nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement.

Le statut des PLP précise que « l'encadrement pédagogique d'un élève est comptabilisé dans le service du professeur pour 2 heures par semaine, dans la limite de 3 semaines par séquence de stage ». Si le nombre d'élèves suivis « conduit un professeur à dépasser ses obligations hebdomadaires de service, il bénéficie du paiement d'heures supplémentaire ».

☞ Annualisation du temps de travail ?

Le statut des PLP précise que « lorsqu'un professeur de LP n'accomplit pas, dans le cadre des PFMP, la totalité de ses obligations de service, son service est complété la même semaine par une participation aux actions de soutien et d'aide aux élèves en difficultés... ». C'est à l'administration d'organiser cela. **En cas de difficultés, contactez le SGEN-CFDT.**



L'évaluation des enseignants

Avec le PPCR les enseignants ne sont plus notés, ni pédagogiquement, ni administrativement. La notation cède la place à une véritable évaluation des compétences professionnelles des enseignants sur la base du référentiel de compétences de 2013 (BO du 25 juillet 2013).

L'accompagnement professionnel

La création de « l'accompagnement professionnel » satisfait une des revendications fondamentales du Sgen-CFDT : l'inspection sert avant tout à un travail de soutien à la pratique professionnelle.

Tous les personnels doivent bénéficier d'un accompagnement professionnel tout au long de leur carrière.

Inspecteurs et personnels de direction contribuent à accompagner les collègues individuellement ou en équipe pour analyser leurs pratiques, construire ensemble des évolutions quand cela paraît utile et pertinent.

Un accompagnement de type « ressources humaines » est également prévu.

L'accompagnement peut être proposé aux personnels ou demandé par eux. Il peut y avoir des visites d'observation en classe mais les personnels ne sont pas évalués, il n'y a ni note, ni rapport sur les visites.

On aboutit enfin à une dynamique d'évaluation formative, qui doit instaurer de nouvelles relations entre les personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation et leur hiérarchie.

Pour en savoir plus sur le PPCR et son application suivant votre catégorie, rendez-vous sur [notre dossier complet](https://www.sgen-cfdt.fr/actu/dossier-ppcr-le-dossier-du-sgen-cfdt/) à : <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/dossier-ppcr-le-dossier-du-sgen-cfdt/>

Pour le Sgen-CFDT, le système parfait n'existe pas mais le nouveau dispositif constitue un progrès car plus transparent, plus équitable et moins infantilisant !

Les rendez-vous de carrière

3 fois dans la carrière, chacun aura un rendez-vous de carrière à l'occasion desquels il sera évalué par son inspecteur et son chef d'établissement. L'évaluation ne reposera plus seulement sur une visite d'inspection.

L'inspecteur et le chef d'établissement complèteront un compte-rendu d'entretien faisant référence aux éléments du référentiel de 2013. L'entretien ne se traduira pas par une note chiffrée.

Être acteur de son évaluation

☞ Rédaction d'un document à l'appui du rendez-vous de carrière pour faire reconnaître la réalité de sa pratique et de son engagement professionnel au-delà de ce que les évaluateurs observent,
☞ possibilité de faire des observations sur la fiche de compte-rendu de l'entretien d'évaluation.

L'autorité académique, sur la base des compte-rendus d'évaluation, attribuera une appréciation finale : une appréciation littérale et un niveau.

Le Sgen-CFDT organise des formations, pour ses adhérents uniquement, pour les aider à préparer ces rendez-vous de carrière. Alors si ce n'est pas encore fait, rejoignez-nous vite !



Le déroulement de la carrière

Ce qui a changé avec le PPCR

Les promotions d'échelon sont automatiques et au même rythme pour toutes et tous (voir grilles page suivante), sauf à 2 moments dans la carrière : au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon de la classe normale, 30% des personnels peuvent bénéficier d'un avancement accéléré d'un an seulement. Ces personnels passent 1 an de moins que les autres dans le 6^{ème} ou dans le 8^{ème} échelon. Au total, les écarts de déroulement de carrière entre les plus rapides et les autres ne peuvent dépasser deux ans, c'est donc beaucoup moins qu'avant.

C'est l'autorité académique qui propose ces accélérations et les décide après avoir pris l'avis de la CAPA.

Dorénavant, il n'y a plus de notation tant sur le plan administratif que pédagogique, mais une évaluation professionnelle critériée et réalisée dans le cadre de rendez-vous de carrière (voir page précédente) qui a lieu dans l'année qui précède la CAP d'avancement accéléré.

Avancements accélérés en 2018-2019 : le nouveau système à plein régime

En 2017-2018, les collègues entrant dans le 6^{ème} et le 8^{ème} échelon ont été évalués selon les nouvelles modalités (suppression de la note et rendez-vous de carrière aboutissant à un compte-rendu d'évaluation professionnelle) pour une éventuelle proposition d'avancement accéléré qui sera examinée en février 2019.

Le passage à la hors-classe est garanti pour tout personnel ayant une carrière complète.

Pour le passage à la hors-classe, l'évaluation a peu de poids. L'appréciation liée au rendez-vous de carrière des agents ayant 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon sera certes transformée en points de barème ; mais les années suivantes, le poids de l'évaluation diminuera progressivement, de façon à assurer à tout le monde le passage à la hors-classe.

La classe exceptionnelle

La carrière désormais se déroule sur trois grades, dont deux « garantis » pour une carrière complète.

- classe normale
- hors-classe renouvelée : devient un grade normal d'avancement auquel tous les personnels ayant une carrière complète accèdent en atteignant ses échelons terminaux, soit l'indice 821 pour les PLP (contre 783 maximum avant).

- classe exceptionnelle : un troisième grade qui concernera 10 % de chaque corps et qui culminera à l'indice 972 pour les PLP.

La classe exceptionnelle est accessible de deux manières différentes :

- ☞ un accès « fonctionnel », à partir du 3^{ème} échelon de la HC, pour des agents ayant exercé pendant au moins 8 ans des fonctions particulières (par exemple directeur d'école, formateur, exercice en éducation prioritaire, dans le post bac...);
- ☞ au titre d'un parcours professionnel « exceptionnel » à partir de l'échelon sommital de la HC..

Ainsi, la reconnaissance de l'engagement professionnel est assurée, sans pour autant reposer sur l'arbitraire souvent avéré de la seule « note pédagogique ».

Le SGEN-CFDT revendique un élargissement des fonctions permettant d'accéder à la Classe Exceptionnelle au titre du vivier 1. En effet, peu de PLP peuvent y prétendre actuellement, notamment avec la disparition du classement « Éducation prioritaire » des LP.



Remboursement de frais : quels droits ?

Le remboursement de frais, engagés dans le cadre des missions, est un droit que les agents de l'État ignorent trop souvent.

Remboursement de frais pour une action de formation continue : Pour assister à une action de formation continue, vous avez droit à un remboursement pour votre déplacement dans les conditions fixées par le décret 2006-781 du 03/07/2006.

Ce décret a été décliné au sein de l'Éducation Nationale par un arrêté du 20/12/2013. Cet arrêté fixe la nuitée à 60 € à Paris et à 45 € en dehors de Paris. Le forfait repas est de 15,24 € sauf si celui-ci est pris dans un restaurant administratif où le montant est réduit de moitié.

La voie ferroviaire doit être privilégiée. L'utilisation de la voiture est permise et le remboursement des frais de transport s'effectue soit sur la base du coût de transport le moins onéreux soit sur la base des indemnités kilométriques fixées par l'arrêté du 3 juillet 2006.

Pour pouvoir être indemnisé, l'article 3 du décret impose que l'agent doit se déplacer « hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale ».

La circulaire 2015-228 du 13/01/2016 prescrit l'établissement d'un ordre de mission et précise les conditions d'indemnisation. Il faut pour obtenir le remboursement utiliser l'application Chorus-DT accessible sur le site du Rectorat. Si vous éprouvez des difficultés, vous pouvez contacter le Sgen-CFDT qui pourra vous conseiller.

Remboursement de frais pour un stage de formation initiale : IFF

Les lauréats d'un concours d'enseignement ou d'éducation bénéficient d'un régime particulier. Ils perçoivent une indemnité forfaitaire de formation créée par le décret 2014-1021 du 08/09/2014 et fixée à 1000 € annuels versée mensuellement. Pour en bénéficier, il suffit que l'Espé soit situé dans une commune différente de l'établissement d'affectation ou de la résidence familiale.

La notion de commune s'entend comme toutes les communes limitrophes desservies par un réseau public de transport.

Remboursement de frais pour surveiller un examen

La surveillance d'un examen fait partie intégrante des obligations de service et ne donne pas lieu à remboursement sauf si elle a lieu durant les vacances scolaires.

Remboursement de frais pour se rendre quotidiennement à son travail :

Les salariés de la fonction publique ont droit à 50% de la prise en charge de leur abonnement annuel de transport.

Le principe a été fixé par le décret 2010-676 du 21/06/2010. Ce décret prévoit aussi que la prise en charge est versée mensuellement mais qu'elle est suspendue au-delà du mois en cours en cas de congé. Le montant maximum pris en charge a été fixé à 83,64 €.

Le remboursement de frais concerne les abonnements ou cartes délivrés par la SNCF, la RATP, l'organisation professionnelle des Transports d'Île-de-France, les régies, les transports publics, etc. (article L 1221-1 et suivants du Code des transports) :

Pour effectuer une demande de remboursement de frais, il faut compléter un formulaire à demander au secrétariat de votre établissement et le remettre au responsable de service.

Remboursement de frais pour effectuer un service partagé :

Tout personnel titulaire ou non qui est amené à compléter son service dans une autre commune de sa résidence administrative est indemnisé de ses frais de transport et de repas s'il se trouve en dehors de sa résidence administrative ou familiale entre 11h et 14h.

Les frais de transport sont calculés en fonction de l'art 5 de l'arrêté du 20/12/2013.

Les frais de repas sont fixés à 7,62 €.

Revalorisation de l'ensemble des grilles
Transformation de primes en points
Amélioration du déroulement de carrière
Nouveau grade accessible selon les fonctions



La CFDT s'engage et obtient des RÉSULTATS !

Être promu agrégé: comment s'y prendre ?

Les conditions

Si vous êtes âgé de 40 ans au moins au 1^{er} octobre de l'année scolaire en cours. Si vous avez 10 ans de service minimum
Candidature à déposer via lprof en général en janvier .

La procédure

L'examen des candidatures se fait en 2 temps : une Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) se réunit et examine la liste proposée par le recteur : dans chaque discipline, 1, 2 ou 3 candidatures sont retenues, classées et

remontées à la CAP Nationale (CAPN). Il n'y a pas de «bareme». Le poids des corps d'inspection reste très lourd dans la sélection des candidats.
Un pourcentage est réservé aux collègues de l'enseignement supérieur : environ 7 % au niveau national.
Le Sgen-CFDT revendique un plus large accès à la liste d'aptitude pour les PLP

Mobilité professionnelle

Les conditions

La mobilité professionnelle des enseignants permet d'exercer d'autres fonctions dans la Fonction publique, ou d'envisager une seconde carrière dans le privé.

LOI n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

Quelques dispositifs (non exhaustif)

- Exercer d'autres fonctions :
 - ☞ DDFPT : Quelques places sont proposées chaque année. Procédure particulière de recrutement (CV, lettre de motivation, entretien)
 - ☞ Enseignant pour élèves porteurs de handicap : Obtention du CAPPEI
 - ☞ Formateur académique : Obtention du CAFFA
 - ☞ Changer de corps et/ou devenir personnel de direction : Intégrer un autre corps par liste d'aptitude, concours, ou détachement
 - ☞ Changer d'Administration : Intégrer un autre corps dans la Fonction publique par détachement

Vos droits

☞ Congé de formation professionnelle : 36 mois maximum, dont les 12 premiers indemnisés à 85 %. Chaque académie dispose d'un volume en équivalent temps plein, et définit ses priorités.

- ☞ Disponibilité pour études ou recherche : maximum 3 ans, renouvelable une fois, accordée sous conditions, non rémunérée
- ☞ Compte personnel d'activités : ouvert depuis le 01/01/2017. Il regroupe le compte personnel de formation et le compte d'engagement citoyen. Ces 2 dispositifs permettent d'obtenir des droits à formation (150 et 60 heures maxi)
- ☞ Mise à disposition : Travailler pour une autre administration, et toucher la rémunération de l'ancien emploi. Soumis à autorisation.
- ☞ Cumul d'activités : Autorisation hiérarchique nécessaire
- ☞ Indemnité de départ volontaire : montant variable, projet professionnel.

Dans chaque académie, le Conseiller Mobilité Carrière est l'interface entre les besoins des services, les potentialités et les attentes des agents.



Avancement d'échelons avant et avec PPCR

Avec PPCR Celle en 2019	Éch.	Indice majoré	Durée dans l'échelon	CALENDRIER DE REVALORISATION INDICIAIRE					
				Revalorisation indiciaire janvier 2019	+ 5 points d'indice liés au transfert primes/points janvier 2018	Revalorisation indiciaire jan. 2017			
				Augmen- tation de l'IM	Indice majoré	Augmen- tation de l'IM	Indice majoré	Augmen- tation de l'IM	Indice mens. brut (€)
7	HEA3	972		8	972	10	972	6	4 555
6	HEA2	925		7	925	10	925	8	4 335
5	HEA1	890		7	890	11	890	11	4 171
4	4	830	3	5	830	10	830	11	3 889
3	3	775	2,5	8	775	10	775	10	3 632
2	2	735	2	15	735	10	735	10	3 444
1	1	695	2	Ex-1	695	21	695	21	3 257
Ce grade nécessite pas									
				1 ^{er} GRADE - CLASSE EXCEPTION -		2 ^e GRADE -		3 ^e GRADE -	
7	783	3 647		6	793	10	793	6	3 112
6	741	3 452	3	5	751	10	751	8	2 905
5	695	3 237	3	5	705	10	705	11	2 709
4	642	2 990	2,5	4	652	10	652	11	2 540
3	601	2 800	2,5	3	611	10	611	11	2 371
2	560	2 609	2,5	2	570	10	570	11	2 240
1	495	2 306	2,5	1	516	21	516	11	2 184
Valeur du point d'indice (mensuel brut) :									
• juillet 2016 : 4,658 €									
• février 2017 : 4,686 €									

Rémunération

Rappel des chiffres essentiels :

À compter du 1^{er} février 2017, le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 est fixé à 5 623,23 € (Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016) soit environ 4,686 € brut par mois et par point d'indice.

Principales retenues sur votre traitement brut :

- retenue pour retraite principale basée sur le traitement indiciaire et la NBI (nouvelle bonification indemnitaire) : 10,56 % en 2018 et 10,83 % en 2019.
- retenue pour régime additionnel de retraite (RAFP) basée sur la totalité des revenus (sauf traitement

indiciaire et NBI) dans la limite de 20 % du montant du traitement indiciaire : 5%

- CSG (contribution sociale généralisée) : 9,2% (dont 2,4 % non déductible du revenu imposable). La hausse de 1,7% de 2018 a été compensée par la suppression de la cotisation de 1% de solidarité et d'une indemnité spécifique.
- CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) : 0,5 % non déductible du revenu imposable



DIALOGUE SOCIAL : LA DIRECTION PEUT MIEUX FAIRE !



IMP: qu'est-ce que c'est ?

Les indemnités de missions particulières (IMP) concernent des missions qui ne relèvent pas de la mission enseignement (du bloc 1, rémunérées par le salaire) ou des missions liées à l'enseignement (du bloc 2, rémunérées par le salaire et par l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves – ou ISOE).

Les missions particulières, dites du bloc 3, peuvent être de niveau établissement ou académique. Au niveau de l'établissement, elles comprennent celles de coordonnateur de discipline, coordonnateur de cycle d'enseignement, coordonnateur de niveau d'enseignement, référent culture, référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques, référent décrochage scolaire, coordonnateur des activités physiques et sportives, tutorat des élèves dans les classes des lycées

d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels, ainsi que toute mission déterminée par l'établissement. Toutes les missions sont présentées en conseil d'administration après avis du conseil pédagogique. Tous les personnels enseignants et les CPE y ont droit.

Les taux d'indemnisation sont de 312,50€, 625€, 1250€, 2500€ ou 3750€. Le taux moyen de 1250 € correspond à la moyenne d'une heure supplémentaire année (HSA). Les cinq taux permettent de reconnaître des missions de lourdeur différente. L'indemnité est versée en une seule fois, en fin d'année scolaire. Le taux est le même pour tous les corps. Pour une même mission, il est impossible de cumuler décharge et indemnité. En revanche, pour deux missions différentes, le cumul est possible.

Pétition pour la titularisation des agents contractuels

Beaucoup d'agents de l'Éducation nationale sont soumis à des conditions de recrutement précaires. Nous revendiquons l'octroi du même traitement pour chaque agent de la fonction publique.

Les plans de titularisation successifs n'ont pas mis fin au recrutement d'agents contractuels. Le Sgen-CFDT demande donc que les contractuelles et contractuels puissent accéder à l'emploi titulaire **SANS CONCOURS**, dès lors que les conditions de durée de service sont remplies.

Nous demandons :

- ☞ la titularisation sans concours des agents contractuels (sous condition de durée de service),
- ☞ leur accès à la formation initiale et continue,
- ☞ leur droit aux mêmes primes que les titulaires.

Pétition pour la titularisation sans concours des agents contractuels : <http://sgen.net/petition-nontit/>



Élections professionnelles 2018

https://www.electionseducation2018.fr/bonne_raison/

L'enjeu des élections qui se déroulent du 29 novembre au 6 décembre 2018 est de déterminer la place qui sera occupée par les organisations syndicales dans les « instances » ministérielles et académiques.

Une instance, c'est quoi ?

La notion d'instance englobe différents comités, conseils ou commissions qui sont autant de lieux d'échange et de dialogue entre les représentants des personnels et ceux de « l'administration », c'est-à-dire des différents services de gestion subordonnés à la ministre, aux recteurs ou à une autre autorité responsable de tel ou tel service public.

Les différentes instances : CAP, CCP, CT, CHSCT

De manière générale, on distingue deux sortes d'instances :

- ☞ les premières délibèrent sur des enjeux collectifs, tels que l'organisation des services, la politique indemnitaire ou les méthodes de travail, ce sont les **comités techniques (CT)**. De la composition des CT découle celle des **CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail)**.
- ☞ les secondes sont consacrées à la gestion des carrières individuelles (affectation, promotion, formation...), ce sont les **commissions administratives paritaires (CAP)** pour les personnels titulaires, et les **commissions consultatives paritaires (CCP)** pour les personnels contractuels ainsi que pour les directeurs de SEGPA.

Le plus souvent, ces deux sortes d'instances se déclinent en deux niveaux : l'un national et l'autre « de proximité » ; ce dernier peut correspondre à une académie, un département ou un établissement.

La place du Sgen-CFDT dans les différentes instances à l'issue du scrutin déterminera ses capacités à faire avancer **ses revendications** pour les personnels et son **son projet** pour le système éducatif.

Dès le 29 novembre et jusqu'au 06 décembre, votez, et faites voter pour le Sgen-CFDT !

