



## Spécial carrières - Numéro à conserver

Avis de grand froid sur l'éducation : suppression de postes, salaires, éducation prioritaire, crise sanitaire, épreuves du bac... Rien ne va plus !

## Toutes et tous en grève le 26 janvier !

Marseille 10 h 30 Castellane - Avignon 10 h 30 Cité administrative - Gap 10 h 30 lycée D. de Villars  
A l'appel de FSU- FO- CGT -Sud -Snalc -Sncl

### EDITO

Souhaitons-nous une bonne année 2021. Et fixons-nous ensemble deux objectifs prioritaires. Le premier consiste à limiter le pouvoir de nuisance d'un gouvernement discrédité, et dont l'action sert les intérêts particuliers d'une caste. Baisse des APL, suppression de l'ISF, mise en place de la flat tax, baisse de l'indemnisation du chômage, projets de baisse des retraites ... Malgré la déflagration sociale qui découle de la crise économique provoquée par la pandémie, ces projets n'ont pas été abrogés. Certes, l'argent public coule à flot ces mois-ci, mais la dette sera instrumentalisée dès la fin de la crise sanitaire pour réduire plus encore le périmètre de l'État social et dégrader les services publics. Emmanuel Macron reste le Président des riches. Au service d'intérêts particuliers, cette clique est en plus incompétente à gérer les affaires publiques et va de fiasco en fiasco dans la gestion de la pandémie. Pour preuve,

les dénis, improvisations et atermoiements répétés du ministre de l'Éducation Nationale qui, pourtant, reste bardé de certitudes sur les réformes à entreprendre : gel des salaires, augmentation du temps de travail via les HS imposées, contractualisation des DGH, casse du baccalauréat, réforme de la formation et du recrutement, poursuite des suppressions de poste malgré la hausse démographique ... pendant que tous les regards se portent sur la pandémie et ses conséquences, Docteur Jean-Mi envoie des vidéos lénifiantes et Mister Blanquer poursuit son projet délétère.

Discrédité, aux abois, ce pouvoir en est réduit à brider les libertés publiques avec la loi sur la sécurité globale et l'autorisation de fichier les citoyens pour leurs opinions, à désigner des boucs-émissaires avec la loi sur les séparatismes. Nous appelons à participer en nombre aux manifestations pour la défense des liber-

tés publics des samedi 16 et 30 janvier 2021. Nous appelons à participer en nombre à la grève des AED du mardi 19 janvier, à la grève nationale unitaire de toute l'éducation nationale le mardi 26 janvier 2021, et à manifester aux côtés des autres salariés le jeudi 4 février 2021.

Mais, vu le climat économique, social, sociétal et politique, peut-on en rester là ? Le deuxième objectif prioritaire que nous nous proposons de suivre avec vous cette année est de préparer l'après-Blanquer, l'après-Macron, de préparer le nécessaire sursaut démocratique et social qui nous permettra de sortir par le haut de la dépression que nous traversons aujourd'hui. Pour une école de la démocratisation et de l'émancipation, pour la justice sociale et le progrès environnemental, pour un monde durable : syndiquons-nous, mobilisons-nous et agissons !

*Laurent Tramoni*



## Sommaire

Actualité .....	P.2
Action, grève du 26 janvier .....	P. 3
LDG .....	P. 4
Rendez-vous de carrière .....	P. 5
Avancement .....	P. 6
Hors-classe et classe exceptionnelle.....	P. 7
Catégories : CPE, psy-EN, docs ...	P. 8
Nos services .....	P. 9
AED-AESH .....	P. 9
Santé au travail .....	P. 10
TZR et non-titulaires.....	P. 11
Réduire ou interrompre son activité .....	P. 12
Rupture conventionnelle .....	P. 12
Liste d'aptitude agrégation.....	P. 13
CFP et CPF.....	P. 13
Retraite.....	P. 13
Adhésion.....	P. 14/15
Hommage à Pierre Giovannazzi	P. 16
Remerciements à Clara Deligny pour le dessin de la page 10	

## Quel avenir pour l'Éducation prioritaire ?

### L'Éducation prioritaire est dans le viseur du ministre Jean-Michel Blanquer.

Si la carte actuelle de l'Éducation prioritaire est maintenue pour une année supplémentaire, pendant laquelle notre académie sera le lieu d'une expérimentation de contractualisation des moyens, c'est une refonte profonde de la carte et des modalités d'attribution des moyens qui est attendue pour la rentrée 2022. Ainsi, la suppression du label REP au niveau national est fortement envisagée, et les moyens supplémentaires accordés aux établissements relevant de l'Éducation prioritaire pourraient avoir des contreparties. Dans un contexte de baisse continue des moyens, tout laisse à penser que la future réforme sera un moyen de pression pour justifier des suppressions de postes.

Pourtant, plus que jamais, c'est d'une véritable relance de l'Éducation prioritaire qu'il doit être question ! Alors que les difficultés

économiques et sociales sont croissantes dans notre pays, que le retard accumulé par nos élèves depuis le début de la crise sanitaire grandit, et face aux difficultés éprouvées par les collèges et les ex-lycées ZEP exclus de l'Éducation prioritaire lors de la réforme de 2015, la casse de l'Éducation prioritaire doit cesser !

Le SNES-FSU continue de revendiquer une carte nationale élargie de l'Éducation prioritaire, comprenant y compris des lycées. Cette relance doit aussi passer par des moyens supplémentaires afin de rétablir des conditions de travail et d'étude très dégradées par les baisses massives de DGH depuis plusieurs années.

Dans les semaines qui viennent, comme en mars dernier dans le cadre du REP'Athon de l'Éducation prioritaire, le SNES-FSU continuera de se battre aux côtés des collègues pour une autre réforme et contre les suppressions de moyens imposées par ce gouvernement.

*Julien Marec*

## Contrats locaux d'accompagnement

### Une lucidité nécessaire pour ne pas tomber dans le piège

Dans le cadre de l'expérimentation précédant la réforme de l'Éducation prioritaire présentée par la secrétaire d'État Nathalie Elimas, le Recteur a annoncé la mise en place des « contrats locaux d'accompagnement » (CLA) pour la rentrée 2021 dans l'académie d'Aix-Marseille. Ceux-ci constituent la déclinaison d'une politique de contractualisation qui consiste à attribuer les moyens aux établissements en fonction d'un projet analysant la situation sous forme de constat et de bilan, explicitant les mesures pédagogiques mises en œuvre dans le cadre du projet et s'engageant sur des objectifs pédagogiques d'amélioration des résultats.

Dans un premier temps, ce sont les établissements de l'Éducation Accompagnée qui seront pour l'essentiel concernés par cette expérimentation de la contractualisation des moyens.

Le SNES-FSU Aix-Marseille dénonce un

outil de gestion et de management des établissements qui contraint les équipes pédagogiques et les directions d'établissement à une obligation de résultats pour pérenniser des moyens. Une telle politique qui est un axe essentiel du système éducatif voulu par Jean-Michel Blanquer est bien éloignée des problématiques de l'Éducation prioritaire dont les collègues savent par expérience qu'elles nécessitent du temps, des adaptations et de la persévérance.

Annoncés à coût constant et dans un contexte de suppressions d'emplois dans le second degré, les « contrats locaux d'accompagnement », basés sur une logique d'objectifs et de résultats, renforcent ainsi la pression sur les personnels et la concurrence entre établissements. Ils sont donc la première pierre d'une politique de contractualisation visant à se généraliser à tous les établissements REP et REP+ à la rentrée 2022, faisant ainsi éclater le cadre de l'Éducation prioritaire.

*Philippe Brenier*



### Joindre le SNES-FSU

12, place De Gaulle  
13001 Marseille

s3aix@snes.edu

04 91 13 62 81/82

Permanence du lundi au vendredi  
de 13 h 30 à 17 h 30

# Action, grève du 26 janvier



© Juan Conca

## 2021 : déconfinons l'action !

Le mois de janvier est un mois chargé en actions. La raison en est simple : malgré la pandémie, ou plutôt grâce à elle, le gouvernement applique la stratégie du choc et accélère la mise en œuvre de son agenda libéral.

Dans l'éducation nationale, alors que les salaires restent bloqués et que les recrutements restent réduits malgré l'explosion des besoins, le ministre reste sourd face aux revendications des personnels en première ligne, ce qui contraint les AED à se remettre en grève le mardi 19 janvier 2021. Avec l'expérimentation dans l'éducation accompagnée de notre académie de la contractualisation des DGH sous la forme des «contrats locaux d'accompagnement», le ministère met en place un nouvel outil de contrainte des pratiques pédagogiques, de culpabilisation des personnels

et de retraits prochains de moyens. Alors que notre académie connaît une hausse démographique continue, les suppressions de poste se poursuivent en 2021, avec 60 suppressions d'emploi quand nous gagnons 2800 élèves. Les emplois sont remplacés par des HS, à hauteur de l'équivalent de 80 ETP. Mais ces HS ne trouvent pas toujours preneurs et ne sont pas consommées ; elles seront de plus volatiles pour les années à venir. Le ministre poursuit par ailleurs la casse du baccalauréat et cherche à pérenniser le contrôle continu total, en installant élèves et personnels dans une incertitude délétère. C'est pour ces raisons que les syndicats de l'Éducation Nationale ont pris la décision d'appeler à la grève tous les personnels le mardi 26 janvier 2021.

La gestion de la pandémie reste toujours aussi erratique qu'au premier jour, pour

preuve le fiasco qu'a représenté le lancement de la campagne de vaccination, la faiblesse de la prise en charge des personnes vulnérables ou les attermolements autour du fonctionnement des établissements scolaires. Le gouvernement ne se résout pas à renoncer à la réforme des retraites ou de l'assurance chômage. Les libertés publiques sont dangereusement rognées avec la loi sur la sécurité globale et l'autorisation de ficher les personnes pour leur appartenance syndicale ou politique. C'est pour ces raisons que la FSU s'associe à la journée d'action de tous les salariés du jeudi 4 février 2021.

Notre démocratie vit des moments difficiles et il est essentiel que chacun s'implique dans l'action collective, citoyenne, associative, syndicale, politique.

*Laurent Tramoni*

## Programmes et bac : STOP à l'usine à gaz Blanquer !

Les aménagements du bac annoncés par le Ministre début novembre n'ont en rien permis d'alléger la pression sur les enseignants et les élèves, surtout dans un contexte d'aménagement des emplois du temps en lycée qui réduisent jusqu'à 50 % le nombre d'heures de cours d'un lycéen. Blanquer s'entête et continue à imposer des épreuves de spécialité à partir du 15 mars au nom de Parcoursup dont les conséquences sont une pression intenable, des programmes impossibles à finir, une préparation des élèves totalement insuffisante, le flou autour du Grand Oral accentuant encore, si cela était possible, le stress des élèves.

### STOP à la maltraitance !

Avec l'annulation des épreuves communes

et leur remplacement par du contrôle continu pur (40 % du bac), chaque note devient une évaluation certificative, il n'y a plus de temps pour apprendre et... se tromper. Blanquer annonçait une réforme pour « simplifier » le bac et en finir avec le « bachotage »... Mais sa réforme est absurde, et ne repose que sur un bachotage permanent et épuisant pour tou.te.s !

Loin de prendre la mesure des difficultés auxquelles sont confrontés élèves et professeurs dans cette année si particulière, le ministre vient de se donner les moyens, par une ordonnance du 24 décembre, de changer les règles d'organisation du bac et d'en informer les élèves jusqu'à 15 jours avant le début des épreuves ! Le ministère institutionnalise donc l'improvisation alors

qu'élèves et enseignants ont au contraire besoin de sérénité et d'une gestion responsable.

### Le SNES-FSU revendique :

- le report des épreuves de spécialité au mois de juin
- la suspension du grand oral cette année
- la transformation des épreuves communes locales en épreuves nationales terminales.
- la remise à plat complète de la réforme du lycée et du baccalauréat

Ensemble, faisons sauter l'usine à gaz !

Tou.te.s en grève le 26 janvier 2021 !

*Marion Chopinet*



# Lignes Directrices de Gestion

## Lignes Directrices de Gestion qu'es aco ?

La loi Dussopt, dite de refondation de la Fonction Publique, est une loi rétrograde qui supprime les commissions paritaires des opérations de mutations (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020) et des opérations de carrière : avancement d'échelon ainsi que promotion de grade ou de corps (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021). Le nouveau fonctionnement induit par cette loi instaure des Lignes Directrices de Gestion administratives Ministérielles (LDGM) et Académiques (LDGA). Ces LDG constituent la réglementation du fonctionnement des opérations de mobilité, d'avancement et de promotion. Valables trois ans, elles sont discutées en Comité

Technique Ministériel ou Académique selon leur niveau. C'est le moyen pour les organisations syndicales de garder un droit de regard et de proposition sur la réglementation concernant nos carrières. Les textes imposent que les LDGA soient une traduction académique fidèle des LDGM. Nous sommes particulièrement attentifs la rédaction de ces LDG. Nous avons par exemple obtenu que les règles de mutations soient annexées aux LDG, ce qui nous permet de vérifier les évolutions éventuelles et de se prémunir de modifications qui seraient de nature à fragiliser les équilibres établis par les barèmes. Nous

avons également pu, par les discussions sur les LDGA, affiner la question de l'équilibre femme/homme pour les promotions, ou encore obtenir le droit de contestation des avis de rendez-vous de carrière pour ceux qui n'ont pas pu avoir de rendez-vous de carrière.

Si nous condamnons sans appel le coup porté au paritarisme par la loi Dussopt, nous continuerons à prendre toute notre place dans l'établissement des LDG.

*Julien Weisz*

### La FSU quitte les discussions

Notre ministre a engagé, depuis octobre, un « Grenelle de l'éducation » qui s'achèvera en février. Mis en place pour redéfinir l'enseignant de demain, étaient abordés divers sujets tels que revalorisation, formation, parcours professionnels, numérique éducatif, ressources humaines de proximité, santé au travail. Sensé être contributif, le Grenelle a invité toutes les parties prenantes : personnels, parents d'élève, syndicats et société civile.

## Grenelle de l'éducation

Le constat de la FSU est sans appel : impossibilité de faire avancer des propositions. Il n'est pas question de concertation, mais bien d'une opération de communication sur des visions déjà arrêtées et peu ouvertes au dialogue. Le colloque du 1<sup>er</sup> décembre a offert une démonstration inquiétante de partialité et d'absence de « regard croisé » annoncé par le Ministère. Entre bug informatique au moment d'aborder le numérique, absence de distanciation ni port du masque des intervenants sur les questions sanitaires, propos décalés de

spécialistes comparant les enseignants à des œufs dans une boîte... Le colloque relevait davantage de la farce. Dans une période où la confiance des enseignant-es à l'égard du Ministère est largement ébranlée, le Grenelle de l'éducation continue à creuser l'écart entre les intentions ministérielles et les attentes réelles des personnels, tant sur le plan du métier que sur celui des rémunérations. C'est pourquoi la FSU et ses syndicats nationaux ont décidé de quitter ces discussions.

*JW*

### Vraiment « historique » ?

Les annonces de la revalorisation, qualifiée « d'historique » par notre ministre, prêteraient à sourire si la situation salariale des enseignants n'était pas si préoccupante. En effet, la répartition des 400 millions (500 millions en année pleine) est aujourd'hui détaillée.

Il s'agit pour moitié d'une prime d'attractivité qui sera dégressive et ne concernera que les collègues des échelons 2 (+92 € par mois pour un temps plein) à 7 (+ 28 € par mois pour un temps plein). Cette prime qui sera attribuée à partir de mai 2021 exclut de fait 69 % des collègues : tous ceux qui ont plus de 15 ans d'ancienneté.

## Revalorisation

178 millions sont consacrés à une prime d'équipement. Cela correspond à 150 € par an et par enseignant ou PsyEN. Le but est de permettre le remplacement de l'équipement informatique sous deux ou trois ans. C'est bien méconnaître le coût de l'équipement informatique et de ses consommables. Ajoutons à cela que les CPE, professeurs- documentalistes et stagiaires sont tout simplement exclus de cette prime.

Une augmentation du nombre de promotions à la hors classe est actée (de l'ordre de 1700 supplémentaires, ce qui correspond à un passage du ratio promus/promouvables de 17 % à 18 %).

Le reste des mesures concerne les enseignants du 1<sup>er</sup> degré.

Rappelons que nous sommes en queue de peloton des pays de l'OCDE en termes de revalorisation, que les enseignants français ont perdu 15 % de leur pouvoir d'achat depuis 2000, avec une entrée dans le métier à 1,2 smic.

Monsieur le ministre, restons sérieux, non seulement cette revalorisation n'a rien d'historique, mais elle est loin de venir résoudre la problématique salariale des enseignants et le manque d'attractivité de nos métiers.

*JW*

# Rendez-vous de carrière

## Comment contester son rendez-vous de carrière

## Rendez-vous de carrière 2020-2021 : qui est concerné ?

Seuls les collègues aux échelons 6, 8 et 9 peuvent être concernés par le rendez-vous de carrière, mais tous ne le sont pas. Cela dépend de la date de passage à ces échelons :

Echelon	Date de d'obtention	RVC cette année. Quel enjeu ?
6	Entre le 1 <sup>er</sup> sept 2019 et le 31 août 2020	Gain d'un an pour le passage au 7 <sup>e</sup> échelon pour 30 % des collègues
8	Entre le 1 <sup>er</sup> mars 2020 et le 31 août 2020	Gain d'un an pour le passage au 9 <sup>e</sup> échelon pour 30 % des collègues
9	Entre le 1 <sup>er</sup> sept 2019 et le 31 août 2020	Durée d'attente pour obtenir le grade de hors classe

## Rendez-Vous de Carrière : quel déroulement ?

### Déroulement du Rendez-vous de Carrière :

Un mail sur notre boîte académique professionnelle vient nous avertir en fin d'année scolaire que l'on est en rendez-vous de carrière l'année suivante. Nous sommes avertis de l'inspection au moins quinze jours à l'avance par notre secrétariat d'établissement. Un entretien avec l'inspecteur suit la séance observée. Un entretien avec le chef d'établissement doit intervenir dans les six semaines suivantes. Le « document de référence de l'entretien » sert de trame

aux entretiens. S'il n'est pas obligatoire de le remettre, il peut être l'occasion de mentionner les éléments que l'on souhaite aborder. On pourra présenter des « documents du quotidien de la classe » à l'inspecteur. Les attentes des IPR peuvent être précisées dans leurs lettres de rentrée.

Avant la fin de l'année scolaire du rendez-vous de carrière, le compte-rendu du rendez-vous de carrière (grille de compétences et appréciations littérales) nous est communiqué. Un délai de deux semaines permet de formuler des observations en retour. L'année suivante à la mi-septembre,

La contestation se fait en deux étapes obligatoires, le non-respect des délais entraînant l'invalidité de la contestation. La première étape est un recours auprès du Recteur pour les Certifiés, CPE et Psy-EN (auprès du Ministre pour les Agrégés) à formuler dans les 30 jours après la notification de l'avis final (cette année du 15 janvier au 15 février pour un avis final notifié le 15 janvier). Ce recours peut être étoffé de toutes les précisions que vous estimez nécessaires. En l'absence de réponse à ce recours sous trente jours (15 mars dans l'exemple précédent), l'avis Recteur est confirmé. La deuxième étape est alors la demande d'examen de la contestation (sous les mêmes modalités que le recours) dans les 30 jours qui suivent la confirmation de l'avis final (ex : au plus tard le 15 avril).

Remarque : si le Recteur n'a donné aucune suite aux demandes de recours des rendez-vous de carrière 2017-2018, il n'en est pas de même pour ceux de 2018-2019 pour lesquels une réponse a été donnée à chacun, parfois favorablement.

JW

l'avis d'évaluation officiel arrêté par le Recteur (le Ministre pour les agrégés) est notifié à l'enseignant. Cet avis peut être contesté.

JW

## Rendez-Vous de Carrière : attention à l'ASA !

Ne pas être oublié pour son rendez-vous de carrière : attention à l'ASA !

Les collègues affectés dans les établissements relevant du plan violence de 2001 (la quasi-totalité des REP+) bénéficient chaque année d'un gain de temps pour le passage à l'échelon suivant : c'est l'Avan-

tage Spécifique d'Ancienneté (ASA). Pour ces collègues, le passage aux échelons 6, 8 et 9 peut intervenir rétroactivement avant le 1<sup>er</sup> septembre de l'année en cours, du fait du gain de temps que constitue l'ASA. Il est alors possible que les collègues en question se retrouvent en rendez-vous de carrière dès cette année scolaire, sans pour autant

qu'ils aient reçu un avertissement de l'administration. Aussi n'hésitez pas à contacter le SNES pour que nous procédions à l'examen de votre situation afin de savoir si cette année est, pour vous, une année de rendez-vous de carrière.

JW

### L'avancement d'échelon

#### En avril-mai !

La loi Dussopt supprime les CAPA avancement d'échelon à partir de janvier 2021. Pour autant, les collègues qui doivent franchir leur échelon entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 31 décembre 2020 doivent être examinés par la CAPA de leur corps. Cependant, ces collègues étant en concurrence avec ceux qui sont promouvables entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31

août 2021, les CAPA avancement doivent se tenir cette année et examiner tous les collègues promouvables sur l'ensemble de l'année scolaire.

Néanmoins, ces CAPA ne peuvent se réunir qu'une fois que les avis finaux des deux premiers rendez-vous de carrière sont définitifs, donc après résultats des contestations éventuelles. Or la situation sanitaire que nous connaissons impose que ces avis soient donnés au 15 janvier 2021.

Les délais dans les démarches de recours impliquent que les CAPA recours ne se tiennent pas avant mi-avril. Il en découle que les CAPA d'avancement accéléré pour les échelons 7 et 9 ne pourront pas se tenir avant avril ou mai, contrairement à la période habituelle de décembre ou janvier. Cela sera sans impact sur la date effective de promotion.

JW

## Avancement d'échelon automatique

### Un retard technique !

Passage d'échelon automatique depuis la rentrée ? Rien ne s'est produit ! La faute à un nouveau module que le ministère a fourni aux académies pour prendre en compte la nouvelle réglementation autorisant l'avancement pour les collègues en congé parental ou dans certaines situations de disponibilité. Ce module n'était jusqu'alors pas opérationnel, ce qui a eu pour conséquence de geler les salaires de milliers de collègues qui devaient franchir un échelon en ce début d'année scolaire. L'administration nous explique que ce bug est en train d'être réglé, ce qui devrait acter les changements d'échelon et générer la paye correspondante (avec rattrapage) pour février ou mars.

Nous déplorons l'amateurisme de notre administration centrale qui semble bien loin des problématiques salariales de ses enseignants !

JW

## Collègues sans Rendez-Vous de Carrière

Les collègues en année de rendez-vous de carrière qui n'ont pas pu l'avoir, et ce quelle qu'en soit la raison, ont leur rendez-vous de carrière reporté l'année suivante, au cours de la deuxième quinzaine de septembre. Dans le cas où ce rendez-vous de carrière ne pourrait à nouveau pas se tenir, les collègues obtiendront néanmoins un avis final qui sera donné sur l'étude de leur dossier administratif et pédagogique, avec avis de leur corps d'inspection. Nous avons obtenu du rectorat que les collègues qui se trouvent dans ce cas puisse contester l'avis qui leur est donné, de la même manière que ceux qui ont eu un rendez-vous de carrière peuvent le faire.

JW

## Avis final du rendez-vous de carrière

### Bilan des contestations 2020

Vous n'avez pas d'avis final Excellent ? Contestez ! En effet, si les avis finaux des deux premiers rendez-vous de carrière ne sont pas contingentés, cela n'est pas le cas du troisième rendez-vous. Or, pour que la contestation ait un sens, la totalité des contingents d'avis Excellent et Très Satisfaisant ne sont pas attribués en première instance, une partie est gardée pour être attribuée lors des contestations. Partant de ce constat, l'acte de contestation revient à demander à participer à cette redistribution des avis. Les collègues n'ayant pas l'avis maximal ont donc tout intérêt à contester. Cela est d'autant plus vrai qu'en 2020, nous avons gagné dans notre académie l'augmentation de plus de 80 % des

avis des collègues ayant demandé à être examinés lors de la CAPA de contestation des professeurs certifiés.

Il est également à noter qu'à partir de cette année, nous avons obtenu au niveau national que le contingentement des avis Excellent du troisième rendez-vous de carrière passe de 10 % à 30 %. Cela rectifie l'incohérence de voir son avis baisser, du fait du contingentement, entre les deux premiers et le troisième rendez-vous de carrière, alors même que l'on a gagné en expérience.

Alors n'hésitez plus, accompagnés et défendus par le SNES, participez aux démarches de contestation des avis.

Julien Weisz

## Troisième Rendez-Vous de Carrière

### Quel enjeu ?

La mise en place du protocole PPCR en 2017 sécurise le passage à la hors classe pour tous, garantissant le parcours de carrière sur au moins deux grades. Le barème ne prend en compte que deux éléments : l'avis final du troisième rendez-vous de carrière et l'ancienneté dans la plage d'appel (depuis combien de temps on est promuvable, à partir de deux ans dans le 9<sup>e</sup> échelon). La partie dévolue à l'ancienneté devient, à terme, prépondérante sur la partie liée à la valeur professionnelle. Ainsi un collègue avec un avis minimal et deux ou trois ans d'ancienneté dans le 11<sup>e</sup> échelon passera devant un collègue avec avis maximal mais ayant moins d'ancien-

neté. Pour autant, et contrairement aux deux premiers rendez-vous de carrière où l'enjeu est le gain d'un an, le troisième rendez-vous de carrière revêt une importance particulière puisque l'avis qui en découle peut faire varier de 5 à 6 ans l'obtention du grade de hors classe. En pratique, un collègue avec l'avis Excellent sera promu en début d'échelon 10 alors qu'un collègue avec avis À Consolider devra attendre environ deux ans dans l'échelon 11.

Sachant à la fois l'intérêt financier et la difficulté d'arriver au troisième grade, la classe exceptionnelle, la précocité de l'obtention de la hors classe n'est pas à négliger.

JW



# Hors-classe et classe exceptionnelle

## Hors-classe pour tous : en route pour le 7<sup>e</sup> échelon !

La mise en place des « nouvelles carrières » au 1<sup>er</sup> septembre 2017, dans le cadre de l'application du PPCR a, n'en déplaie à certains, rendu effectif le mandat porté par le SNES-FSU pendant 30 ans. Le barème national garantit en effet l'accès de tous au grade de la hors-classe. Notons que si l'appréciation de la valeur professionnelle portée par le Recteur à l'issue du troisième rendez-vous de carrière (ou émise à partir du CV i-prof et de l'avis des évaluateurs si le RDVC n'a pas pu avoir lieu) est définitive, toute « opposition » ne peut être qu'annuelle et justifiée par un rapport étayé et motivé, et communiqué à l'intéressé qui peut se voir proposer un accompagnement. Le barème de chacun évolue chaque année par l'ancienneté dans la plage d'appel, jusqu'à la promotion, au plus

tard après trois ans dans le 11<sup>e</sup> échelon. Chacun peut ainsi « évaluer » ses chances de promotion, à partir du 10<sup>e</sup> échelon de la classe normale : n'hésitez pas à contacter le SNES-FSU pour vous y aider. Désormais, les périodes de congé parental ou de disponibilité pour enfant intervenues depuis le 7 août 2019 sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'ancienneté dans l'échelon. Le protocole PPCR prévoyait d'autre part la création d'un nouveau 7<sup>e</sup> échelon initialement au 1<sup>er</sup> janvier 2020 : c'est chose faite au 1<sup>er</sup> janvier 2021, permettant à la grande majorité des collègues de terminer leur carrière à l'indice 821 (contre 783 pour « l'ancien » 7<sup>e</sup>), pris en compte pour le calcul de la pension à condition d'y rester pendant six mois (voir page 13).

Annie Sandamiani

## Classe exceptionnelle : quelles évolutions en 2021 ?

Depuis la création de ce grade au 1<sup>er</sup> septembre 2017, quelque 1200 collègues de notre académie ont été promus ; la classe exceptionnelle est donc indéniablement un débouché de carrière. Le SNES-FSU ne se satisfait pourtant pas des conditions d'accès et du volume total de promotions. Ce volume fixe impose une « rotation » des promotions pour que chaque année les collègues partant à la retraite « libèrent » des places, or les promus du vivier 1 sont loin de la fin de carrière (chez les certifiés, 52 ans au vivier 1 contre 61 au vivier 2). Il faudra donc, comme pour la hors-classe, dépasser cette barrière des 10 %. Rappelons que l'accès à la classe exceptionnelle est possible selon deux voies : le vivier 2, destiné aux collègues qui auront atteint le dernier échelon de la hors-classe de leur corps au 31 août 2021 (3 ans dans le 4<sup>e</sup> échelon de la HCl pour les agrégés), représente à peine 20 % des promotions possibles. 80 % des promotions possibles sont réservées au vivier 1, qui concerne les collègues qui ont atteint au moins le troisième échelon de la hors-classe (deuxième échelon de la hors-classe des agrégés) et justifient de huit années de fonctions particulières. Nous espérons pour 2021 un passage au ratio 70/30 entre les deux viviers, mais le Ministère a fait le choix du main-

tien 80/20 pour l'ensemble de la Fonction Publique. La nouveauté pour 2021 est qu'il ne sera plus nécessaire de candidater pour le vivier 1 : un message via i-prof invitera les personnels éligibles à vérifier et compléter leur CV. En cas de rejet, l'agent sera informé et aura quinze jours pour fournir les pièces justificatives. L'administration informera l'agent de la suite donnée à son recours. Il est essentiel de consulter régulièrement sa messagerie académique et de contacter le SNES-FSU pour être accompagné dans ses démarches.

Rappel des fonctions retenues pour le vivier 1 : <https://aix.snes.edu/liste-des-fonctions-prises-en.html>.

AS

## Hors-classe des certifiés 2020

Sur les 2181 collègues promouvables de notre académie, 372 promotions ont été prononcées à l'issue de la CAPA, un record depuis plus de 10 ans. Sur les 372 promus, 139 étaient au 11<sup>e</sup> échelon et 233 au 10<sup>e</sup> échelon. Cela traduit l'engagement obtenu par PPCR à parcourir la carrière sur au moins deux grades. Nous sommes intervenus sur les 36 collègues non évalués (impossibilité d'avoir un rendez-vous de carrière) et nous avons pu faire relever 15 % des avis recteur proposés. La barre d'obtention du grade de Hors Classe était cette année encore à 165 points, le départage des ex aequo se faisant respectivement à l'ancienneté de corps, d'échelon puis le cas échéant à l'âge. Il est également tenu compte de l'équilibre femmes/hommes sur l'ensemble du corps, critère qui s'impose dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle de 2018, ce dont se félicite le SNES-FSU. AS

## Classe exceptionnelle 2020, quelques chiffres pour les certifiés

Pour le vivier 1, 99 collègues ont été promus sur les 101 du vivier. Concernant le vivier 2, 37 collègues sur les 831 promouvables ont obtenu la Classe Exceptionnelle. Nos interventions ont permis de lever un blocage ainsi que de promouvoir de nombreux collègues retraitables, c'est-à-dire nés au plus tard en 1959. En effet, c'est la promotion des collègues les plus proches de la retraite qui permettra de ne pas bloquer la promotion à ce grade. Cela sera encore plus vrai en 2023, lorsque le contingent de la Classe Exceptionnelle aura atteint les 10 % du corps. A ce moment, seuls les départs en retraite des promus viendront alimenter les possibilités de promotion. AS

## Échelon spécial : un barème, enfin !

L'échelon spécial de la classe exceptionnelle est accessible à 20 % de l'effectif du grade de chaque corps. Il permet aux certifiés et assimilés d'accéder à la rémunération hors-échelle A, soit indices 890, 925 et 972. Une appréciation est formulée par le Recteur, à partir du CV et des avis rendus par le chef d'établissement et l'inspecteur. Désormais, chaque degré

d'évaluation correspond à un nombre de points : excellent 30 points, TS 20, S 10 : ces points s'ajoutent à l'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle : de 10 points pour 4 ans à 70 pour 10 ans et plus. Le SNES-FSU a œuvré pour obtenir un barème, garantissant l'équité et la transparence dans l'accès à l'échelon spécial. AS



## Les élus CPE au service de ses syndiqués.

Ces trois dernières années, les élus CPE ont porté une lecture offensive de la circulaire CPE de 2015, en réaffirmant le temps de travail à l'attention des CE qui sur-interprétaient parfois les textes officiels. Ils ont tenté de maintenir une réelle adéquation entre « métier prescrit » et « métier réel », en défendant le CPE « concepteur de son activité ».

### Professeurs documentalistes : STOP au mépris !

Le projet de décret portant sur l'attribution d'une prime d'équipement informatique présenté par le ministère le lundi 23 novembre dans le cadre du GT ministériel exclut les professeurs documentalistes, au motif que ceux-ci ne seraient pas devant les élèves ! Cela dit bien le mépris et la méconnaissance des réalités du métier.

Le SNES a dénoncé cette anomalie. En effet, pour mener à bien l'ensemble de ses missions, le professeur documentaliste s'appuie sur son équipement personnel en dehors de son service dans l'établissement, comme les autres enseignants : veille informationnelle, communications avec l'extérieur et la communauté éducative, réunions et formations à distance, préparations de cours et évaluations.

Le SNES-FSU demande que le métier de professeur documentaliste soit pleinement reconnu. Ils doivent aussi, comme les autres professeurs, bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération et d'une amélioration de leurs conditions de travail.

C'était déjà à la demande expresse du SNES-FSU que les obligations de service des professeurs documentalistes issues du décret 80-28 ont été intégrées dans le décret 2014-940, solidarisant ainsi la situation de ces collègues avec l'ensemble des dispositions communes applicables à tous les professeurs, tout en consolidant statutairement le « forfait » des 6 heures « consacrées aux relations avec l'extérieur » venant en déduction des 36 heures globales.

Le SNES-FSU continuera de peser de tout son poids pour que soit pris en compte l'ensemble des situations réelles dans un cadre unifiant.

*Marion Chopinet*

Ils pèsent toujours pour donner sens à l'action éducative des CPE, pour sortir le métier des pressions managériales toujours aussi fortes et poser les questions des conditions de travail. Ils définissent les emplois nécessaires à un accompagnement éducatif digne de ce nom et mènent campagne pour la création de postes de CPE. Ils ont été en première ligne du combat pour l'accès du corps des CPE au régime dérogatoire au statut général de la Fonction publique aux côtes des enseignants. Les élus multiplient les audiences afin d'y marteler mandats et revendications et s'illustrent régulièrement dans la défense de cas individuels de collègues en difficulté avec leur CE. Leurs rappels incessants du statut ont permis à la majorité des situations de s'apaiser.

Ils tiennent la profession informée, l'invitant à prendre part pleinement au débat démocratique sur le sens du métier et ses évolutions. L'enquête spécifique du CHCST

académique sur les conditions d'exercice a permis à de jeter les bases d'un travail à venir.

Les stages syndicaux, les publications et les mails à la profession ainsi que leurs présences sur les réseaux sociaux marquent aussi une volonté de travailler différemment en incitant les acteurs de terrain à prendre part aux débats et aux travaux. Depuis septembre 2020, trois collectifs de travail ont vu le jour sur des thématiques aussi variées que « Grande pauvreté et réussite scolaire », « L'inclusion dans le second degré » et le « décrochage scolaire ».

Enfin, ils portent une attention particulière à la défense des personnels en lien étroit avec les S1, à la participation des CPE aux différents secteurs et instances du SNES-FSU et au déploiement de l'activité syndicale dans les Vies Scolaires.

*Ramadan Aboudou et Françoise Fontanelli*

## Psy-EN

La mise en œuvre du PPCR, ainsi que la création du corps unique des Psy-EN ont permis l'accès à la hors-classe pour les Psy-EN du 2<sup>e</sup> degré.

L'évaluation qui concerne tous les collègues promouvables est basée sur un barème. Ce barème est calculé selon deux critères : l'appréciation du recteur (s'appuyant sur la double évaluation DCIO et len-io) et la prise en compte de l'échelon et ancienneté dans l'échelon. Les appréciations sont pérennes et déterminantes.

Aussi, le rôle des élus est-il de questionner les avis contradictoires, l'absence d'appréciation, contrôler le respect des textes, l'équilibre des valences (EDA/EDO) et d'accompagner les demandes de recours... Le SNES-FSU a veillé à défendre une réelle égalité de traitement entre les deux valences reposant sur une étude statistique des quotas dans les avis donnés par les inspecteurs. Le déséquilibre de départ, dû au fait que seuls les EDA bénéficiaient en tant que psychologues scolaires dans le corps des PE de la hors classe, est progressivement rattrapé dans notre académie.

En juillet 2020, nous avons pu encore siéger aux CAPA hors classe, classe EXC et échelon spécial.

### Pour la hors classe

120 promouvables et 21 promotions obtenues. Lorsque les barèmes sont identiques, le départage se fait en fonction de l'ancienneté et de l'âge.

Concernant les Psy-EN EDA, certain.e.s étant promouvables à la CAPD qui s'est réunie en août, nous avons pu établir une liste complémentaire de 4 personnes afin de récupérer pour l'ensemble des Psy-EN, des possibilités de promotion dans les cas de double promotion.

### La classe exceptionnelle

27 collègues étaient promouvables dont 16 EDA et 7 EDO. Une seule promotion par le vivier 1, pas de possibilité par le vivier 2.

La FSU a souligné que les appréciations sont parfois dommageables pour les collègues avec des contingents d'avis contraints.

### Lors de la CAPA échelon spécial

Deux collègues étaient promouvables mais il n'y avait qu'une seule possibilité de promotion.

Nous continuons de revendiquer d'élargir les quotas afin de permettre un nombre plus important de promotions et permettre ainsi à un agent de dérouler sa carrière sur, au minimum, deux grades, classe normale et hors classe.

*Rose Di Salvo*



# Nos services

## Allègement du service dans quel cas ?

Allègements pour qui ?	Situations	Quotité	Commentaires
Allègements prévus par le décret pour tous les personnels enseignants y compris les TZR en AFA ou en remplacement, les personnels en service partagé, les contractuels.	Exercice en REP+	Chaque heure de l'ORS est comptée pour 1,1 ; limité aux 15 h ou 18 h de l'ORS. 1 h = 1,1	Un certifié qui assure 16,5 h d'enseignement bénéficie d'une pondération de 1,65. Son service est donc décompté 16,5+1,5=18, et il perçoit 15 % du montant de l'HSA.  (limité aux 15 h ou 18 h de l'ORS 1 h=1,1).
	Cycle terminal	1 h → 0,1 de pondération 1 h = 1,1 h Limité à 1 heure	Toutes les heures se valent. (limité à 1 heure).
	Exercice en BTS	0,25 de pondération, 1 h = 1,25	Pas de plafonnement. (Cumulable avec la pondération de cycle terminal).
	Exercice sur 3 établissements	Réduction d'1 h	Cette décharge n'est plus soumise à la décision locale, elle s'impose, à la condition que les 3 établissements appartiennent à des cités scolaires différentes.
	Exercice partagé sur 2 communes distinctes	Réduction d'1 h.	(Non cumulable avec la précédente)
	Heure de vaisselle	1 h	Collège 8 h sans aide de labo
Allègements facultatifs relevant de « l'autonomie d'établissement » donc de la répartition de la DGH	- Cabinets, labos - Coordonnateurs - Référénts TICE ; culturels ; décrochage scolaire...	1/2 h à 1 h	Le SNES revendique que ces missions fassent l'objet d'une décharge. Le décret le prévoit mais les directives ministérielles privilégient le système des IMP.

## IMP

### IMP : quelle répartition ?

Les Missions particulières et les indemnités afférentes sont une première reconnaissance d'un travail réel. Il s'agit de missions déjà reconnues (labo de sciences, cabinet d'histoire...) et d'autres existantes mais jusqu'ici exercées bénévolement (coordination disciplinaire en particulier). Le SNES-FSU continue à revendiquer la prise en compte de ces tâches sous la forme de décharges de service. L'attribution des IMP relève de l'autonomie, ce que le SNES ne cesse de dénoncer. Un volume global est alloué à l'établissement, qui doit ensuite être distribué à partir de l'unité de base : 1250 € (taux moyen d'une HSA de certifié). L'indemnité peut être d'un quart ou demi taux, d'un double ou triple taux. Le SNES n'est pas favorable à cette dernière indemnité, considérant que si la tâche est si lourde, elle doit faire l'objet d'une décharge. Le choix des équipes doit être prépondérant, contre certaines pratiques « managériales ». Aucune « lettre de mission » ne peut être établie par le chef d'éta-

blissement et les équipes doivent s'appuyer sur le cadrage des circulaires pour garantir l'équilibre et la transparence dans la répartition des IMP.

*Magali Poujol*

## Assistant-e d'éducation

Les assistants d'éducation (AED) sont recrutés par les établissements dans le cadre d'un CDD de droit public. Ce sont des agents publics non titulaires.

Ils assurent principalement des missions de surveillance et d'encadrement des élèves, à l'externat ou à l'internat, dans les collèges et les lycées. Au SNES-FSU, nous défendons les AED face à la précarisation du métier.

Les récentes mobilisations ont montré le ras-le-bol des vies scolaires et ont permis d'obtenir quelques moyens de remplacement. Cela reste insuffisant au regard des besoins,

### Le SNES-FSU revendique

- Le recrutement urgent, massif et pérenne au niveau académique et non plus local d'AED.
- L'augmentation de la rémunération.
- L'attribution des primes pour les AED exerçant en éducation prioritaire.
- L'amélioration des conditions de travail et d'emploi des AED avec notamment la prise en compte du crédit de formation pour tous.
- Une réflexion sur les voies d'accès à la Fonction Publique, dans le cadre de corps existants ou de nouveaux corps liés à des missions répondant à des besoins qui méritent d'être développés.

*Ramadan Aboudou*

## AESH : quel cadre réglementaire ?

Les Accompagnants d'Élèves en Situation d'Handicap sont recrutés sous un contrat de droit public, d'abord en CDD puis au bout de 6 ans en CDI. Il faut avoir un diplôme équivalent au Bac ou avoir exercé pendant neuf mois dans de l'accompagnement de personnes en situation de handicap.

Le Bulletin académique du 20 janvier 2020 rappelle le cadre de gestion des AESH et leurs missions.

Mais la circulaire du 3 mai 2017 rappelle que « ni les services académiques, ni les chefs d'établissement ne peuvent confier aux AESH des tâches qui ne relèvent pas de ces missions. »

Les AESH sont aussi membres à part entière de la communauté éducative, ils ont donc accès à tous les éléments leur permettant d'exercer leurs missions.

### Les revendications du SNES-FSU

- Un véritable corps d'AVS-AESH au sein de la fonction publique.
- Un recrutement par concours.
- Une rémunération basée sur la catégorie B de la fonction publique.
- Les primes liées au lieu d'exercice (Éducation Prioritaire).
- Une offre de formation conséquente et adaptée au métier.

*Guilhem Paul*

## Postes adaptés et aménagements de postes : opaques et insuffisants !

Ils sont souvent les seules solutions pour les personnels rencontrant de graves problèmes de santé. Les postes adaptés doivent conduire à un retour progressif vers l'emploi d'origine ou à une reconversion, voire un reclassement. Les aménagements de postes peuvent consister en un allègement de service, une adaptation des horaires, une mise à disposition d'une assistance humaine ou d'équipement spécifique.

Les moyens alloués restent très insuffisants pour suivre les préconisations des médecins de prévention et répondre aux besoins. Quant aux possibilités de reconversion ou de reclassement, elles sont quasi inexistantes. Cependant, il ne faut pas hésiter à demander à en bénéficier. Pour la rentrée 2021, les demandes étaient à faire avant le 11 décembre 2020.

Depuis la mise en place de la loi de Transformation publique du 6 août 2019, les décisions sont arrêtées par les services rectoraux, sur avis du médecin de prévention, sans consultation des commissions paritaires ce qui rend opaque l'attribution de ces aménagements. L'an dernier, de nombreux collègues n'ont reçu aucune réponse à leur demande, ou de façon très tardive après intervention du SNES-FSU. N'hésitez pas à contacter la permanence spécialisée le mardi après-midi.

SV

# Santé au travail

## Congés maladie, temps partiel thérapeutique : connaître vos droits

En Congé de Maladie Ordinaire, vous percevez trois mois de plein traitement et neuf mois de demi-traitement sur une période de douze mois consécutifs. Ainsi, pour un congé démarrant le 8 février 2021, il faut calculer le nombre de jours de congé dont vous avez déjà bénéficié entre le 09 février 2020 et le 08 février 2021 inclus. En cas de problème grave de santé, vous pouvez faire une demande de Congé Longue Maladie : durée jusqu'à trois ans (un an à plein traitement et deux à demi-traitement). Le Congé de Longue Durée, lui, peut durer cinq ans (dont trois ans à plein traitement), mais on ne peut en bénéficier qu'une fois

par pathologie (et seulement pour certaines pathologies) sur toute la carrière.

Le Temps Partiel Thérapeutique (trois mois et renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection) permet la reprise du travail après un arrêt (quelle que soit sa nature CMO, CLM ou CLD et quelle que soit sa durée) ou le maintien dans l'emploi d'un fonctionnaire dont l'état de santé nécessite qu'il travaille à temps partiel. Le Comité médical n'est plus saisi que dans le cas où l'avis du médecin traitant et celui du médecin agréé ne sont pas concordants.

Séverine Vernet

## Accidents de service : faites valoir vos droits

Si vous êtes victime d'un accident en lien avec le service, vous n'avez pas à apporter la preuve du lien de causalité (sauf s'il s'agit d'un accident de trajet). Il suffit d'établir la matérialité de l'accident. Démarches : informer son chef d'établissement de la survenue d'un accident et transmettre dans les 48 h l'arrêt de travail éventuel. La déclaration complète est à adresser au rectorat

(DAP – bureau des AT) dans les quinze jours suivant l'accident.

L'agent placé en Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) conserve jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite : l'intégralité de son traitement, ses primes et indemnités, ses avantages familiaux et son indemnité de résidence. Les frais et honoraires médicaux sont pris en charge jusqu'à ce que l'agent soit guéri, même après la reprise du travail. Pendant les douze premiers mois d'un CITIS, l'agent blessé ou malade conserve son emploi. Au-delà, l'administration peut déclarer la vacance du poste. La réintégration se fait avec des bonifications particulières.

SV



## La Santé au Travail en période de pandémie :

### Heureusement, les CHSCT existent encore...

Depuis la rentrée de septembre, le Ministère s'est distingué par une communication et des décisions mettant les personnels en grande difficulté : multiples versions du protocole sanitaire, injonctions intenablement, absence d'anticipation, informations contradictoires et manque de transparence sur le nombre de contaminations... Dans ce contexte, les CHSCT ont tenu une place essentielle : obtenir les mesures pour protéger les personnels du risque épidémique, alerter des

conséquences sur la santé découlant des modifications de l'organisation du travail, œuvrer pour que les droits des personnels, en matière de santé au travail, soient garantis et renforcés. Il a fallu ainsi batailler pour que les personnels « vulnérables », susceptibles de développer des formes graves de la maladie, puissent bénéficier d'un dispositif protecteur, qui aura connu de multiples rebondissements, tout comme la question du jour de carence. La FSU a obtenu sa suspension, à défaut d'obtenir son abrogation : il ne sera plus prélevé à partir du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 16 février (fin de l'état d'urgence sanitaire)

pour les arrêts maladie liés au COVID.

La grève sanitaire nationale du 10 novembre dernier a permis d'exprimer l'urgence nécessaire de réduire les effectifs d'élèves, de recruter des personnels supplémentaires de vie scolaire et d'agents territoriaux, de réaménager les programmes scolaires et d'établir un nouveau calendrier du bac... Plus que jamais, restons mobilisés en 2021 pour nos conditions de travail !

Séverine Vernet,  
secrétaire du CHSCT Académique



## TZR : Quels droits ?

### Les indemnités de remplacement (ISSR)

Les ISSR sont mises en paiement automatiquement à la signature du procès-verbal d'installation. Les ISSR sont une indemnité journalière et pas un remboursement de frais. Un TZR assurant un demi-service en AFA et un demi-service avec des remplacements successifs a vocation à percevoir l'ISSR. Depuis 2008, le Rectorat paie les ISSR aux TZR afin qu'ils acceptent des AFA hors-zone que le décret de 1999 ne rend pas légalement possibles, mais cette mesure est un pis-aller car si elle dédommage quelques-uns (plutôt mal d'ailleurs), son prix réel est un affaiblissement des zones.

### Le droit à la pondération

Les nouveaux décrets ont instauré depuis la rentrée 2015 que tout service effectué sur deux communes non limitrophes ou sur trois établissements (quelle que soit leur localisation) donne droit à une heure de réduction de service.

### Les frais de déplacement en AFA :

Les frais de déplacements sont pris en charge en AFA si l'établissement d'exer-

cice ne se situe pas dans la commune de la résidence administrative ni dans celle de la résidence familiale. Après validation de votre profil par votre gestionnaire vous devrez saisir vos trajets sur DT-Chorus pour la mise en paiement par le Rectorat.

### Impôts sur le revenu et ISSR :

L'ISSR n'a pas à apparaître dans le revenu imposable sauf si vous faites une déclaration aux frais réels.

### Les obligations entre deux suppléances ?

C'est de la responsabilité du chef d'établissement du RAD de définir vos missions pédagogiques ou de ne pas le faire. En aucun cas le service au CDI ne peut être imposé.

En cas de service incomplet, vous pouvez être amené à le compléter sur demande de votre chef d'établissement, dans l'établissement d'exercice, dans votre discipline.

### Un service en SEGPA ou LP ?

Ces postes doivent être pourvus par des personnels volontaires. Ainsi un certifié ne peut refuser d'aller en LP ou en SEGPA mais la bivalence ne peut pas lui être imposée, comme l'affirment clairement les statuts de 2014.

*Marie Liska*

## Contractuels enseignants : contrat et rémunération.

Le contrat faisant loi, il faut donc bien en vérifier les termes avant signature : durée et temps de travail, rémunération, indemnités, congés payés et accès au CDI ! Tous ces éléments doivent être mentionnés dans les premiers articles de votre contrat précédés des références aux lois et décrets précisant vos droits et obligations. La période d'essai équivaut à 2 mois pour une année, elle n'est pas exigible en cas de renouvellement.

Une fois le contrat établi, le rectorat ne peut imposer la signature d'un avenant le modifiant, sans justification expresse. Attention aux HS dont le chef d'établissement doit informer le rectorat par saisie dans sa base informatique, ainsi qu'à l'évolution de la rémunération tous les deux ou trois ans : consulter la grille indiciaire des contractuels enseignants de notre académie. Lorsque l'agent est recruté pour toute l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Dans les autres cas, le contrat doit être conclu pour la durée du besoin à couvrir.

La majorité des contractuels ayant exercé

toute l'année scolaire peuvent bénéficier de contrats jusqu'au 31 août, mais certains, dans notre académie, sont privés de ce droit au prétexte qu'ils ne remplacent pas un même fonctionnaire, restriction qu'aucune réglementation ne mentionne. Le SNES dénonce cette injustice qui entraîne à la fois une perte salariale, fait courir la durée d'indemnisation au chômage, retarde l'avancement indiciaire, et l'accès au CDI.

L'agent contractuel n'ayant pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels perçoit une indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10ème de la rémunération brute perçue par l'agent au cours de la période d'emploi, à savoir 25 jours (5 fois la durée hebdomadaire de travail pour un agent à temps complet), proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

Pour plus d'information, consulter sur le site national du SNES le 16 pages Non titulaires, « Pages spéciales » de L'US n°801 du 17 octobre 2020.

*Jocelyne François*

## Textes officiels TZR

Les textes définissant les statuts, droits et obligations des TZR sont rigoureusement les mêmes que pour les autres professeurs du second degré :

Loi 83-634 Chap III art.12 modifié par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010-art.3 pour les droits et obligations des fonctionnaires.

- Décret 2014-940 du 20 août 2014, circulaire d'application 2015-057 du 29 avril 2015, Décret 2015-475 du 27 avril 2015 relative à l'indemnité pour mission particulière (IMP) et circulaire d'application 2015-028 du 29 avril 2015 pour les obligations réglementaires de service

- Décret 99-823 du 17 septembre 1999 et la note de service 99-152 du 7 octobre 1999 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement.

- Ils sont déclinés académiquement dans le Bulletin Académique n°442 du 2 décembre 2019 sur le remplacement.

## Contractuels : textes réglementaires à consulter sur Légifrance

Loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Loi n° 2012-347 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Décret n° 86-83, relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État.

Décret n°2014-940, relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants.

Décret n°2016-1171 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Circulaire n°2017-038 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels.

N'hésitez pas à contacter le SNES-FSU, par courriel [s3aix@sn.es.edu](mailto:s3aix@sn.es.edu) en précisant « contractuel » dans l'objet, ou par téléphone, le jeudi de 13 h 30 à 17 h 30.

# Réduire ou interrompre son activité

	Conditions de la demande	Rémunération	Conséquences sur la carrière et la retraite
Disponibilité	<p>Tout fonctionnaire peut interrompre son activité, sans perdre son statut : il faut adresser la demande au recteur, si possible deux mois avant la date souhaitée. La disponibilité est de droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour donner des soins à un conjoint ou partenaire de PACS, un enfant, un ascendant, suite à un accident ou une maladie grave</li> <li>- pour élever <b>un enfant de moins de douze ans</b></li> <li>- pour suivre un conjoint ou partenaire de PACS éloigné,</li> <li>- pour adopter un enfant</li> <li>- pour exercer un mandat d'élu local</li> </ul> <p>Elle peut aussi être accordée pour convenances personnelles.</p> <p>La disponibilité court pour une année scolaire complète.</p>	<p>C'est le contraire de la position d'activité : on ne perçoit plus de rémunération. On peut exercer une activité rémunérée seulement si elle est compatible avec le motif de la disponibilité (convenances personnelles, suivre le conjoint) mais il convient d'en informer par écrit le recteur.</p>	<p>On perd son poste (réintégration dans l'académie d'origine avec participation au mouvement intra avec une bonification particulière) et on ne cotise plus pour la retraite. <b>L'agent en dispo pour enfant conserve ses droits à avancement pendant 5 ans.</b> Idem pour études, création d'entreprise, pour suivre conjoint. Pour les autres dispos, La carrière est bloquée.</p>
Congé parental	<p>Ce congé, par périodes de <b>2 à 6 mois</b> (jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant) est de droit pour le père ou la mère. Il faut adresser la demande au recteur par voie hiérarchique au moins un mois avant la date de début souhaitée. Demande de renouvellement ou de réintégration à formuler deux mois avant la fin du congé. Un non titulaire doit compter un an d'ancienneté au minimum à la date de naissance de l'enfant et la réintégration doit être demandée un mois avant le terme du congé, par lettre recommandée.</p>	<p>Le congé n'est pas rémunéré, mais il peut ouvrir droit à l'allocation complémentaire de la Caf : PreParE.</p> <p>Les conditions varient entre le premier enfant et les suivants.</p>	<p><b>L'agent en congé parental conserve ses droits à avancement.</b> Les périodes de CP sont validées pour la pension comme un temps plein. Le poste est perdu à la 3<sup>e</sup> période de 6 mois (réintégration dans l'académie d'origine avec participation au mouvement intra avec une bonification particulière).</p>
Temps partiel	<p>La demande doit être déposée tôt dans l'année (en général en décembre) pour la rentrée suivante (demande tardive possible pour les mutés à l'intra ou un temps partiel de droit). Le temps partiel doit être compris entre un 1/2 temps et un temps plein. Pour les enseignants, la quotité doit être formulée en nombre d'heures de service entières. Le temps partiel peut être annualisé et la rémunération est lissée.</p> <p><b>Temps partiel de droit :</b> pour élever un enfant de moins de 3 ans, pour donner des soins à son conjoint, un enfant à charge ou un ascendant. La quotité de service est alors de 50 %, 60 %, 70 % ou 80%. Il est de droit pour raison de santé sur avis du médecin de prévention.</p>	<p>La rémunération perçue correspond à la quotité travaillée, sauf entre 80 et 90 % où le temps partiel bénéficie d'une « sur-rémunération » : quotité réelle de service x 4/7 + 40. Pour un certifié qui effectue 15 h (soit 83.33 %), la rémunération est donc de <math>83.33 \times 4/7 + 40 = 87.61</math> %. La quotité de rémunération est appliquée au traitement, à l'isoe part fixe. L'isoe de professeur principal est versée complètement. Pour enfant de moins de 3 ans, complément de la Caf pour un TP de 80 % au plus.</p>	<p>Les périodes de temps partiel comptent comme celles à temps plein pour l'avancement. Pour la retraite, les périodes de temps partiel pour élever un enfant de moins de trois ans sont validées pleinement.</p> <p>Pour les autres temps partiels, le calcul se fait au prorata du temps travaillé sauf si on choisit la surcotisation (contacter la permanence du SNES le lundi).</p>

## Rupture conventionnelle

La Loi du 6 août 2019 a introduit la rupture conventionnelle pour les titulaires et les contractuels en CDI. Le SNES-FSU reste circonspect face à ce dispositif qui pourrait être utilisé par l'administration, ce qui n'a pas été le cas jusqu'à présent. La procédure peut être à l'initiative de l'agent ou de l'administration et doit recueillir l'accord des deux parties. La condition pour y prétendre est de ne pas totaliser une

durée d'assurance garantissant une pension à taux plein. La rupture prend effet au 1<sup>er</sup> septembre qui suit la demande. Toute rémunération est interrompue, mais la rupture conventionnelle ouvre droit à une indemnité, calculée sur la rémunération brute perçue au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture, et proportionnelle à l'ancienneté de service, le calcul se fait sur le barème

« plancher ». Cette disposition exclut les collègues en disponibilité de toute indemnité. La rupture ouvre également droit à l'assurance chômage. Le fonctionnaire perd son statut et s'engage à ne pas être recruté dans la Fonction Publique d'Etat dans les 6 ans qui suivent la rupture, sauf à rembourser l'indemnité perçue.

Annie Sandamiani



## Accès au corps des agrégés par liste d'aptitude 2021

Les candidatures se font via I-Prof durant le mois de janvier avec le CV normé i-prof et une lettre de motivation qui sont les deux documents obligatoires.

Les conditions requises pour l'agrégation par liste d'aptitude sont :

- Être en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur.
- Être professeur certifié, PLP ou professeur d'EPS ; les certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation sont proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé sauf avis circonstancié des corps d'inspection
- Être âgé de quarante ans au moins au 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours.
- Justifier à cette même date de dix années

de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans le grade actuel.

La promotion est disciplinaire avec des contingents par discipline. Le volume est d'1/7<sup>e</sup> des titularisations de l'année des agrégations internes et externes. Deux avis hiérarchiques sont émis, l'avis de l'inspection est dominant, l'avis des chefs d'établissement compte peu.

Les élus FSU (SNES, SNEP et SNESup) sont là pour vous aider à toutes les étapes de votre candidature. Nous vous conseillons de lire attentivement l'article mis en ligne sur notre site pour les conseils de rédaction de la lettre de motivation. Vous pouvez nous envoyer par courriel à [s3aix@snes.edu](mailto:s3aix@snes.edu) votre dossier, en particulier la lettre de motivation : nous le lirons avec attention pour vous aider à éventuellement l'améliorer. *Nadine Baggioni*

## CFP et CPF : ne pas confondre !

Le Congé de Formation Professionnelle permet au titulaire ou au non-titulaire-justifiant de 3 ans de service effectif à temps plein- de suivre une formation à temps plein, pendant une durée de dix mois, tout en étant rémunéré. Le nombre important de demandes par rapport au contingent alloué (environ 1000 pour 50 !) a conduit à l'élaboration d'un barème prenant en compte l'échelon, l'antériorité de la demande et l'âge, avec un maximum de 30 points entre 40 et 50 ans. Les égalités de barème (maximum 80 points) étant très nombreuses, le départage au sein de chaque corps se fait au bénéfice des plus âgés. La demande est généralement de 10 mois mais peut se faire pour une durée inférieure selon la formation. Le type de formation envisagé est sans incidence sur l'octroi du CFP. Le bénéficiaire du CFP ne perçoit pas son « salaire » mais une indemnité forfaitaire égale à 85 % du brut et de l'indemnité de résidence correspondant à son échelon au moment du départ en CFP (maximum indice 650). En sont déduites la CRDS, la CSG, la CES et la retenue pour pension civile (cette dernière sur l'intégralité du brut de référence, ouvrant la totalité

des droits pour la retraite). Les adhérents MGEN doivent se signaler auprès de leur caisse pour continuer à cotiser. Le versement de l'indemnité est soumis à la production de l'attestation mensuelle d'assiduité à la formation. La durée du CFP est prise en compte dans l'ancienneté de poste, de service et d'échelon. Le bénéficiaire du CFP retrouve son poste à l'issue du congé. Il s'engage à rester au service de l'État pendant une durée égale au triple de la durée du congé (donc 30 mois pour un congé de 10 mois). Le Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout salarié, sous forme de cumul d'heures : chaque agent acquiert des droits annuels, à raison de 24 h/an jusqu'à 120 heures, puis 12 h/an jusqu'à la limite de 150 heures. Les heures peuvent être utilisées en crédit-temps ou converties en euros : une journée de formation est décomptée pour 6 heures, 1/2 journée pour 3 heures. Le financement est de 25 € par heure, plafonné à 1500 €. Deux campagnes de demandes sont organisées dans notre académie ; mais les contraintes budgétaires et l'argument des « nécessités de service » sont des freins à la mise en œuvre de ce droit. *Annie Sandamiani*

## Mes démarches pour la retraite

La demande se fait via le portail inter-régimes <https://www.info-retraite.fr/portail-info/home.html>. Elle doit être effectuée un an avant la date de départ souhaitée, mais il est toujours possible de retarder ensuite son départ, par exemple en cas de promotion. Le site permet également d'obtenir un relevé de situation individuelle, retraçant la carrière et les droits acquis. Le numéro fiscal est nécessaire pour y accéder. Le site [ensap.gouv.fr](http://ensap.gouv.fr), déjà utilisé pour consulter ses bulletins de salaire, donne accès au simulateur. La pension fonction publique est calculée sur la base du traitement afférent à l'indice des six derniers mois, et ce quel que soit le salaire réellement perçu pendant cette période (temps partiel, demi-traitement lié à un congé maladie sont sans impact). Le calcul prend en compte la durée des services accomplis dans la fonction publique, modifié le cas échéant par la durée d'assurance totale, c'est-à-dire les trimestres validés dans d'autres régimes, ce qui peut produire de la décote ou de la surcote. La permanence spécialisée vous accueille sur rendez-vous le lundi après-midi ou le mardi matin au siège du SNES-FSU à Marseille, le vendredi matin à la Maison des Syndicats à Istres. Contactez le SNES-FSU avant tout déplacement.

AS



## Retraites : toujours des menaces !

Le projet de réforme des retraites visant à instituer un système par points, qui dégraderait considérablement les pensions des salariés et tout particulièrement des personnels de l'Éducation Nationale est loin d'être enterré. Pour le SNES-FSU, il faut un système amélioré, qui garantisse la retraite à 60 ans, avec le taux plein pour 37,5 ans de cotisation, et le calcul de la pension sur l'indice des six derniers mois, reconnaissance de la carrière et du salaire continué dans la Fonction Publique. *AS*





## Pierre Giovanazzi nous a quittés



Parti le dernier jour de 2020, Giova a marqué la vie du SNES, de la FEN 13 et de la FSU 13. Ceux qui l'ont connu et apprécié reconnaîtront dans le développement de sa biographie tous les aspects de ses engagements guidés par une recherche continue de la justice sociale, de la transformation d'un système politique au service d'une minorité, d'une réelle émancipation du peuple en particulier par l'outil incontournable de la formation.

D'une génération où l'enseignement public pouvait jouer un rôle d'ascenseur social, il fut un combattant de la poursuite de cette mission primordiale pour une démocratie réelle.

Ayant commencé sa vie militante dans l'activité politique (JC, PC, UEC) il fut très tôt aussi actif dans le syndicalisme d'abord étudiant (UNEF) puis professionnel lors de son arrivée dans l'académie d'Aix où il fut amené à prendre des responsabilités d' élu du personnel et de dirigeant dans son syndicat, le SNES et dans la fédération des Bouches-du-Rhône de la FEN, section matrice avec d'autres de la tendance Unité et Action.

Il y fut un acteur majeur des grands moments du syndicalisme enseignant lors de « la bataille de la Revalo », face à Lionel Jospin et son conseiller spécial Claude Allègre et dans la foulée, contre la manœuvre conjointe de la direction UID de la FEN et de la direction fabiusienne du PS en faveur d'un projet d'école fondamentale et d'unification forcée des syndicats d'enseignants, projet qui piétinait aussi bien la qualification du corps enseignant dans son ensemble que l'objectif d'élévation des formations pour l'ensemble de la jeunesse et dont la principale conséquence fut la création de la FSU.

L'unité des personnels de la maternelle à l'Université, de l'agent à l'enseignant-chercheur, sur des bases unitaires, pluralistes, élargies fut mise en œuvre à son initiative en accueillant dans la FSU 13, dont il fut le premier secrétaire général, un syndicat ouvrier (Unatos), ouvrant ainsi la voie à l'entrée à la FSU de la fonction publique territoriale. Lors des premières élections professionnelles qui suivirent la création de la FSU en 1993, celle-ci devint la première organisation de l'Éducation nationale. Pierre prit sa retraite en 1997 et continua à militer syndicalement chez les retraités du SNES, de la FSU et de la FGR-FP. Par-delà ce parcours, ses collègues, ses élèves, ses camarades, ses amis se souviennent du pédagogue brillant, du professeur passeur et conseiller, de l'analyste lucide des situations, de l'ami dévoué et attentif, de sa rigueur morale, de son courage physique et aussi de son humour. Bref, d'un être humain. Lundi 29 décembre, il écrivait : « Ne plus pouvoir vraiment marcher ni respirer ne m'empêche pas de croire qu'ils vont finir par se casser les dents, qu'on peut ouvrir une brèche. Optimisme de la volonté, disait-il ! ». Un combattant.

Voir la biographie sur <https://maitron.fr/spip.php?article75452>

*JP Beauquier*

## Congrès académique du SNES-FSU, mercredi 10 et jeudi 11 mars

Le congrès national, sur une périodicité de trois ans, se tiendra à Montpellier du 29 mars au 2 avril ; le rapport d'activité et le rapport financier ont été adressés aux adhérents avec l'US du 19 décembre 2020. Le congrès académique sera organisé, si les conditions sanitaires le permettent les 10 et 11 mars, le lieu restant à déterminer. Le rapport d'activité et le rapport financier académiques pour la période 2018-2020 seront consultables en ligne. La direction nationale du SNES-FSU et le secrétariat académique ont fait le choix de soumettre les différents rapports au vote au moment des congrès, sans organiser de scrutin

dans les établissements conformément au protocole sanitaire. Les textes préparatoires aux congrès, organisés selon quatre thèmes, seront prochainement mis à disposition des adhérents. Tous les militants sont invités à prendre connaissance des rapports et textes préparatoires et chaque section d'établissement est invitée à en discuter et à désigner ses représentants au congrès académique. Tous les membres élus de la CA académique sont membres de droit du congrès académique. En outre, chaque section syndicale peut mandater un délégué par tranche de 15 syndiqués à jour de leur cotisation 2020/2021. Ces délé-

gués mandatés sont à compter en plus des membres de la CA qui sont membres de droit. Enfin, chaque section syndicale peut inviter des observateurs sans droit de vote, en particulier pour inciter des jeunes collègues à s'investir dans le militantisme. La participation aux instances syndicales est de droit, sans rattrapage des heures ni retenue sur salaire bien sûr. Pour des raisons évidentes d'organisation et de sécurité, il est indispensable que chaque S1 communique le nom de ses délégués et invités. Les congrès sont un moment essentiel de la vie démocratique de notre syndicat, soyons nombreux à y participer !



Publication du SNES-FSU Aix - Marseille

12 Place du Général De Gaulle - 13001 Marseille

Tél : 04 91 13 62 81/82 - [s3aix@snes.edu](mailto:s3aix@snes.edu)

Directeur de publication : L. Tramoni

Comité de rédaction : A. Sandamiani et C. Fuchs

Imprimeur : IGS - BP 44 - Zac de Rigoulet - 47552 BOE Cedex

Périodique inscrit CPPAP 0722 S 05476

Dépôt légal : 27 juillet 2020 - ISSN 0395-384X - Tiré à 7000 exemplaires

