

POURQUOI SE SYNDIQUER ?

- Parce que je comprends rien à ma fiche de paie qui change tous les mois,
- Parce que je retrouve les potes en manifs,
- Parce que je retrouve encore les potes aux stages de formation ...



N° 412 - septembre 2022
PRIX : 2 €

Spécial carrières

Numéro à conserver

Elections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre pour voter SNES je vote FSU !

EDITO

A en croire le président de la République, le Ministre ou encore le rectorat d'Aix-Marseille, la rentrée se serait passée sans difficulté et il ne manquerait aucun enseignant dans notre académie. Force est de constater que sur le terrain la réalité est bien différente pour les personnels. Comme à chaque rentrée, et sans doute cette année un peu plus que d'habitude, il manque des enseignants et cela ne va aller qu'en s'aggravant si, comme l'on peut le craindre, le vivier de remplacement est insuffisant voire inexistant.

Mais dans de nombreux établissements, il manque aussi des personnels administratifs et de direction, des assistant-es social-es et infirmier-ères, psy-EN, AESH. Tous ces personnels trop systématiquement oubliés-es des dernières déclarations présidentielles.

Cette rentrée sous tension entraîne une pression accrue sur les personnels qui détériore encore davantage nos conditions de travail. Ces tensions sont le symptôme d'une rentrée aux forceps parce que l'administration a refusé d'entendre les demandes formulées par les personnels et le SNES-FSU qui depuis le printemps dernier, au moins,

alertent sur le manque de moyens dans la préparation de la rentrée.

Les conditions de la rentrée posent la question de l'attractivité de nos métiers et mettent en évidence la crise du recrutement qui ne pourra trouver de solution que dans un réel travail d'amélioration de nos conditions de travail en plus de l'indispensable revalorisation des traitements et des pensions.

Lors des grèves et des manifestations comme celle du 29 septembre, comme dans les mobilisations à venir notamment pour défendre nos retraites, le SNES-FSU est à l'offensive, à vos côtés.

L'engagement des militant-es SNES-FSU élu-es dans les CAP, CTSD, CTA, en CHSCT... est aussi de vous défendre à chaque étape de votre carrière, dans tous les aspects du métier et de vous informer. Si la loi TFP a profondément restreint le champ d'intervention des représentant-es des personnels et accru les risques de déréglementation ou de traitement inéquitable des personnels, les élu-es du SNES-FSU ont poursuivi leur travail de veille opiniâtre au respect des

règles et du droit des personnels. Dans tous les groupes de travail auxquels nous avons participé nous avons constitué un rempart à la multiplication de fonctionnements de type contractualisation qui pensent l'attribution des moyens en fonction des projets et demandes et non au regard des besoins. Parce que nous portons un véritable projet d'École pour la défense de nos métiers et la réussite de nos élèves, par notre expertise dans le suivi des carrières et l'accompagnement des personnels, le SNES et la FSU sont les seules forces capables d'opposer une vraie résistance aux projets Macron et de faire gagner le service public d'éducation.

Marion Chopinet

Joindre le SNES-FSU

Permanence ouverte tous les jours de
13 h 30 à 17 h 30
12 place De Gaulle
13001 Marseille
04 91 13 62 81 /82
Courriel : s3aix@snes.edu



Rentrée 2022 : le SNES-FSU dans l'action !

Au cours des derniers mois, le SNES-FSU a réussi à imposer la question de la rémunération des personnels de l'éducation nationale comme un enjeu majeur pour l'attractivité de nos métiers et pour garantir un service public d'éducation exigeant. Méprisé-es, mal payé-es, les personnels de l'EN exercent de plus leur métier dans des conditions de plus en plus difficiles et avec une charge de travail qui ne cesse de s'accroître.

Les annonces se sont multipliées de la part du ministre et du président de la République ces dernières semaines. Si le dégel du point

d'indice est une première étape, cela est très insuffisant. Pas d'enseignant à moins de 2 000 euros à l'entrée dans le métier, très bien, mais les autres personnels ? Il n'est pas acceptable de ne revaloriser que les débuts de carrière. Quant au 10 % d'augmentation, ils pourraient ne concerner qu'une partie des personnels. 10 % supplémentaires pourraient être perçus à condition d'accepter des missions supplémentaires. Ces discours sont insupportables et ces fausses promesses très insuffisantes ! La colère est bel et bien au RDV en cette rentrée et le SNES-FSU a appelé

à faire de la journée du 29 septembre pour les salaires et les pensions, un signal fort de la mobilisation des personnels.

Face au mépris et aux attaques incessantes, nous ne pourrions pas nous arrêter là. Alors que la menace d'une nouvelle réforme des retraites inquiète au plus haut point, nous devons rester mobilisé-es, dans l'optique d'une journée d'action dans l'éducation nationale et nous préparer à lutter pour la défense de nos retraites.

Marion Chopinet

Les élections : un enjeu essentiel pour toute la profession.

Du 1^{er} au 8 décembre 2022, tous les personnels de l'EN seront appelé à voter pour élire leur représentant-es dans les nouvelles instances mise en place par la loi de transformation de la fonction publique le CSA, les formations spécialisées qui viennent remplacer le CHSCT et la CAP qui, pour celle qui nous concerne, regroupe dorénavant l'ensemble des personnels du second degré. La loi TFP dégrade fortement les conditions de représentation des personnels et alourdit le travail des élu-es, moins nombreux. ses dans les instances. Elle restreint aussi

les compétences des instances. Dans ce contexte, pourquoi donc se mobiliser pour les élections ?

Malgré la loi TFP, les élu-es du SNES-FSU ont continué à défendre pied à pied tous les personnels, les accompagnant dans toutes les démarches, ce qui, dans ce nouveau contexte, implique un suivi de plus en plus individualisé qui s'appuie aussi sur une connaissance précise de la situation sur le terrain, dans les établissements. Cette force, seul le syndicat majoritaire dans la profession peut la construire et en faire un

atout pour chacun-e d'entre nous.

Alors que le président Macron et ses ministres successifs cherchent à démanteler toujours plus nos métiers et atomise la profession, la seule réponse à ces attaques, c'est le collectif, c'est donner une légitimité à nos représentants pour porter notre voix. Pour la défense du service public d'éducation, pour nos métiers, pour la réussite de nos élèves, du 1^{er} au 8 décembre, je vote et je vote FSU !

Marion Chopinet

Les militant-e-s du SNES-FSU Aix-Marseille

Secrétaire Générale Académique

Marion CHOPINET

Secrétariat Général

Franck BALLIOT, Ramadan ABOUDOU, Laurent TRAMONI, Philippe BRENIER, Caroline CHEVE

FTS Trésorerie

Guilhem PAUL

Secrétariat Administratif

Anne BIRECKI
Ramadan ABOUDOU

Politiques Départementales

S2 13 Laurent TRAMONI, Nicolas BERNARD-HAYRAULT, Mathilde LAGACHE
S2 04 Lionel LASFARGUES, Eric GAUTHIER,
S2 05 Yann DEFONTAINE
S2 84 Philippe BRENIER, Aurélie DESSALLES, Mélanie LE GUILLOUX, Salima OUANNAI

Politiques scolaires

CHSCT, CTA, CSA, FS : Laurent TRAMONI, Caroline CHEVE, Alain DURANTE, Sophie BIETRIX, Aurélie DESSALES, Marion CHOPINET

Métiers Pratiques professionnelles

Maria IGNACIO, Nicolas SUEUR, Pascal BILLY

Formation syndicale

Nicolas SUEUR, Maria IGNACIO

Vie Scolaire et vie de l'élève

Ramadan ABOUDOU, Mathilde LAGACHE, Anna BUCCIARI, Pascal BILLY, Elodie COMMENGES

Entrée dans le métier

Mélody MARTIN, Anne BIRECKI, Ramadan ABOUDOU,

Emploi - Carrières - Santé - Retraites

Julien WEISZ, Annie SANDAMIANI, Ramadan ABOUDOU, Franck BAILLOT, Melody MARTIN, Jocelyne FRANCOIS, Anne BIRECKI, Alain DURANTE

Retraités

Annie SANDAMIANI, Patrick PRIGENT, Michèle DI PASQUALE, Joelle GIRAUD, Josiane DRAGONI (13) Maurice CHARVIN (84), Paul CHAILLOL (05), Alain CLEMENT (04)

Droit et Libertés

Caroline CHEVE, Marion CHOPINET, Franck BAILLOT, Maria IGNACIO
Informatique - Web - Publications
Alain DURANTE, Guilhem PAUL, Annie SANDAMIANI, Maria IGNACIO, Mélody MARTIN

Permanences 2022-2023

Les permanences téléphoniques ou au local sont assurées du lundi au vendredi de 13 h 30 à 17 h 30.

Permanence par secteur : 13 h 30 - 17 h 30 sauf indications contraires

AED : lundi - mercredi

AESH : mardi 13 h 30 - 16 h

CPE : mercredi

GRETA : vendredi

NON TITULAIRES : jeudi

PSY EN : mercredi

RETRAITES : jeudi 13 h 30 - 16 h sur RDV (RDV possibles les autres jours)

SANTÉ - ACTION SOCIALE : lundi

TZR : lundi - mercredi - vendredi

STAGIAIRE Local SNES-FSU Marseille : mardi 13 h 30 - 16 h

STAGIAIRE INSPE Aix-en-Provence : vendredi 12 h 30 - 14 h

STAGIAIRE INSPE Marseille Saint-Jérôme : mardi 12 h 30 - 14 h semaines impaires

Les Vies Scolaires

Véritable « poumon » dans la vie d'un établissement, les vies scolaires et leurs personnels n'échappent pas à la politique destructrice libérale engagée par le gouvernement.

Des postes de CPE ont été créés dans certains établissements, mais c'est encore insuffisant pour combler la sous dotation de notre académie. Par ailleurs, ces créations ont été permises par la suppression de

moyens d'enseignement. A Aix-Marseille, les principales victimes de ces redéploiements sont les lycées, l'éducation prioritaire et les zones rurales.

La situation statutaire des AED ne s'est pas encore améliorée (cf. Article CDI), et les salaires sont toujours bloqués pour l'ensemble des personnels malgré le contexte d'inflation.

Pis encore, on va demander aux CPE

d'évaluer les AED pour la détermination du CDI.

Le SNES-FSU s'oppose à cette déréglementation de nos missions.

Le SNES-FSU continuera de défendre des idées porteuses d'ambition pour la réussite de nos élèves et dans le respect des conditions d'exercice de chacun des personnels concernés par la vie des élèves.

Ramadan Aboudou

par Toutes et tous mobilisé-e-s pour les salaires et les pensions

Le traitement des fonctionnaires est calculé selon la grille de la fonction publique en multipliant par la valeur du point d'indice le nombre de points acquis en fonction du positionnement dans un échelon, dans un grade, dans un corps. La grille indiciaire et la valeur du point matérialisent l'unité de la fonction publique et la communauté d'intérêt des 5 millions 600 mille agents des trois fonctions publiques, titulaires et contractuels, mais aussi retraités.

Jusqu'en 1983, la valeur du point d'indice était indexée sur l'inflation, ce qui permet de garantir la pouvoir d'achat des fonctionnaires en période de forte inflation ainsi que la part des richesses produites consacrée à la masse salariale. La FSU appelle les agents de la Fonction Publique à la grève jeudi 29 septembre pour obtenir une telle

réindexation et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis.

Si le gouvernement a été contraint durant l'été de concéder un dégel de la valeur du point après plus de dix ans d'austérité salariale, le compte n'y est pas puisque les +3,5 % ne suffisent même pas à maintenir à flot nos traitements quand l'inflation est estimée à +8 % en 2022.

Augmenter significativement et rapidement les salaires et les pensions, c'est aujourd'hui une exigence portée dans la mobilisation du 29 septembre pour maintenir le pouvoir d'achat, pour revaloriser la profession et répondre à la crise de recrutement. Nous exigeons des mesures indiciaires, qui ont des effets positifs sur le calcul des pensions, des mesures pour tous, et sans contrepartie.

Laurent Tramoni

Évaluation, piège à cons !

Au cours du précédent quinquennat, le gouvernement a supprimé l'instance indépendante et pluraliste mise en place par Vincent Peillon, le CNESCO, chargée d'évaluer les politiques publiques en matière d'éducation, pour la remplacer par une direction placée sous la tutelle du Ministère chargée elle d'évaluer les établissements. Ne plus évaluer le système éducatif au niveau macro, c'est dédouaner les politiques de leurs responsabilités. Évaluer les établissements, c'est se doter d'un outil permettant d'habiller d'un vernis objectif la mise en concurrence.

Le fil directeur des deux quinquennats Macron est en effet celui de la libéralisation du système éducatif : en multipliant les expérimentations et les labels qui incitent les établissements à différencier leur offre, à rebours de l'impératif de recherche de l'égalité républicaine qui fonde le service public, en sur-finançant les projets pédagogiques retenus dans ce cadre, alors que tous les autres pâtissent de la pénurie, en faisant dépendre ces financements d'une

contractualisation, par laquelle les équipes s'engagent sur des objectifs et concèdent la mise sous tutelle de leur liberté pédagogique, en accroissant le pouvoir hiérarchique des directions, le macronisme démantèle le service public d'éducation au moyen de décisions politiques assumées et répétées qui organisent le marché scolaire et imposent les logiques du consumérisme éducatif.

L'évaluation débute par une phase d'auto-évaluation dont le but est que les équipes fassent leur propre autocritique et soient plus perméables à l'imposition de bonnes pratiques élaborées par d'autres. Nous appelons à enrayer le processus d'auto-évaluation, ce qui consistera également à éviter que des acteurs mal intentionnés s'en servent pour discréditer notre travail pédagogique. Une attention particulière doit être apportée aux questionnaires envoyés aux élèves et aux familles, qui comportent des questions orientées.

Laurent Tramoni

Réforme des retraites saison 2, pas de suspens...

Si le gouvernement Macron 1 a dû renoncer à la réforme systémique instaurant un régime par points, l'équipe Macron 2 est bien déterminée à faire reculer les droits des salarié-e-s et fonctionnaires sur la retraite. Demi-annonces, faux désaccords sur le calendrier et la « méthode » (selon le ministre Olivier Dussopt, deux scénarios : soit le PLFSS, éventuellement par amendement, soit une loi un peu plus tard) ne trompent personne. Alors même que le rapport annuel du COR indique que les évolutions de la part des dépenses de retraites dans le PIB restent tout à fait contrôlées (ce qui n'est déjà pas une bonne chose si on songe à l'augmentation de la part des retraité-es dans la population) le gouvernement a recours à un argument tant inique que spécieux : réformer les retraites - lire : diminuer les pensions - est inévitable pour financer l'éducation et la santé ! La FSU réaffirme son opposition à toute mesure régressive, recul de l'âge légal, allongement des durées de cotisations et rappelle que les effets néfastes des réformes précédentes s'accroissent à chaque génération ! Notre mandat de retraite à 60 ans pour 37.5 annuités reste d'actualité. Garantir le niveau de vie des retraités en assurant l'indexation des pensions, créer des droits nouveaux (prise en compte des années d'études, cessation progressive d'activité à rétablir, amélioration de la retraite des femmes par le rétablissement de droits pour les femmes fonctionnaires, égalité salariale réelle...) sont autant d'objectifs qui imposent d'autres ressources pour le système de retraite et une autre répartition des richesses.

Annie Sandamiani



La rentrée en lycée

S'il y a bien une aspiration que partagent tous les enseignants de lycée c'est de pouvoir faire leur travail correctement, sans qu'une énième réforme mal ficelée vienne une nouvelle fois saper l'exercice du métier ! Ici et là, certaines directions tentent de cadrer notre travail en venant imposer un plan d'évaluation qui ne dit pas son nom (nombre minimal de notes, moyenne significative, etc.). Certains chef-fe-s d'établissement entreprenant-e-s tentent aussi d'introduire des épreuves de remplacement trimestrielles pour les élèves qui n'auraient pas de moyenne significative dans ledit trimestre. Mefi ! Rappelons-le, en tant que cadre A de la fonction publique, nous n'avons pas à nous laisser dicter ce qu'il faut faire. Une autre innovation consiste à introduire des semestres à la place des trimestres, tout en maintenant des bilans de mi-semestre pour pouvoir repérer les élèves en décrochage, ce qui revient à conserver des trimestres. Là encore, l'intérêt de ce passage en semestres doit faire l'objet d'une discussion entre collègues. Sinon, nous traînons comme un boulet les fameux manuels numériques qui devaient révolutionner notre travail et le faire entrer dans la pédagogie 2.0. Tablettes usées ou endommagées, budget photocopies en forte expansion, tout cela mériterait d'être discuté avec les enseignants en dehors de tout agenda électoral. Quant au retour des mathématiques dans le tronc commun c'est un peu l'Arlésienne de Bizet. Au vu du timing (un retour annoncé après que les élèves avaient déjà choisi leur spécialité), de l'absence de visibilité sur le programme, et des élèves ciblés (les élèves volontaires n'ayant pas choisi la spé maths), on aura compris que le but du ministère n'était pas vraiment d'en assurer la réussite... Il est urgent de remettre à plat cette réforme du lycée mal ficelée et mal pensée, et de refaire du baccalauréat un examen terminal, anonyme et national.

Nicolas et Maria

La rentrée dans les collèges

Hautes Alpes

Sans surprise dans les Hautes Alpes, la rentrée est sous le signe de la route : petits établissements et tensions sur les DGH provoquent une cascade de compléments de service et de BMP associés à la hussarde, parfois 100 km entre deux « postes ». Les collègues non titulaires en font particulièrement les frais.

Les distances exacerbent aussi les difficultés des dispositifs d'accompagnement : peu ou pas de prise en charge UPE2A pour les élèves ukrainiens dans les zones les plus rurales : stress des familles et des élèves, fatigue des collègues à la clé. L'atelier relais en fait également les frais.

Si les postes d'enseignants sont à peu près tous pourvus (excepté « quelques » heures d'espagnol et de technologie), les personnels moins visibles sont également manquants : pas de remplacement pour les psy-EN, pas d'assistante sociale... ce sont encore les plus publics fragiles qui subissent !

Alpes de Haute Provence

Lors du CTSD du 24 janvier 2022 sur les moyens de rentrée pour les collèges du 04, Monsieur le DASEN des Alpes de Haute Provence nous avait fait remarquer l'effort fait par les services de l'Éducation Nationale pour imposer un ratio moins important d'HSA dans les collèges. Souhaitons que le DASEN qui lui a succédé suite à son malheureux décès continue dans cette même veine. Dans notre département, les effectifs sont à la hausse. Le 04 a été doté de 2 postes supplémentaires, ce qui reste insuffisant. Le SNES04 va organiser 4 stages en novembre : le 10 à Barcelonnette, le 15 à l'EIPACA, le 22 à St André les Alpes et le 24 à Sisteron. Venez nombreux : <https://aix.snes.edu/les-stages-syndicaux-2022-2023.html> La FSU04 organise « BOUGEONS L'ÉCOLE » le 15 octobre : <https://fsu04.fsu.fr/bougeons-lecole-samedi-15-octobre/>

Bouches-du-Rhône

La rentrée dans les Bouches-du-Rhône, « techniquement réussie » selon l'establishment, est fondamentalement ratée. Manque d'établissements, manque de moyens et manque de personnels

conduisent l'administration à sous-financer les ouvertures de division, particulièrement lors des ajustements estivaux. Les seuils d'ouverture de division ne sont pas respectés et les classes sont surchargées. Par manque de SEGPA, les élèves ne bénéficient pas de l'enseignement adapté auquel ils ont droit. Par manque d'AESH, la promesse de l'inclusion scolaire est source de souffrance supplémentaire pour les acteurs qui s'y investissent avec dévouement. Par manque d'UPE2A et de NSA, les élèves nouvellement arrivés en France ne bénéficient pas du plein accueil dont ils ont besoin et sont trop rapidement livrés à eux-mêmes. Ce n'est que grâce au dévouement, au professionnalisme et à l'engagement des acteurs de terrain que le système tient et que les devoirs que le service public d'éducation a envers les citoyens sont assurés. Cela a un prix : un salaire revalorisé pour tous !

Vaucluse

Aucun changement de cap

Après avoir été pressurisés pendant cinq ans, les personnels et les élèves dont ils ont la charge pouvaient espérer de la part du nouveau ministre une prise de conscience de leurs difficultés et une nouvelle orientation dans l'attribution de leurs moyens.

Force est de constater qu'il n'en a rien été lors de cette nouvelle rentrée scolaire. Face à une stabilité démographique, cinq postes ont été à nouveau supprimés dans les disciplines d'enseignement général. Les besoins d'enseignement sont donc assurés par une charge de travail accrue pour les jeunes collègues stagiaires et un recours massif aux professeurs contractuels formés en deux coups de cuillère à pot. Des effectifs de classe qui restent pléthoriques dépassant souvent 30 élèves ne permettront pas de faire réussir tous les élèves.

Incapable d'assumer les conséquences d'une nécessaire augmentation des moyens face à l'opinion publique, Emmanuel Macron se lance dans une politique de déréglementation qui délite la culture commune dans des expérimentations jamais évaluées. Cette fuite en avant sape l'école de la République.

Lionel Yann Laurent Philippe

Rendez-Vous de Carrière

Protocole PPCR

Qui peut encore douter de son apport ?

La cours des comptes indique que le coût des mesures PPCR entre 2017 et 2020 s'élève à plus de 3 milliards d'euros. C'est la conséquence des mesures de reconstruction des carrières liées au PPCR :

réévaluation des grilles indiciaires, modification de la durée des échelons avec notamment la suppression du rythme « ancienneté », assurance pour tous d'obtenir et de parcourir la totalité du grade de hors classe, création de la classe exceptionnelle qui constitue un dé plafonnement des carrières, création du 7^e échelon de la hors classe...

Mais l'application du protocole PPCR en 2017 ne s'arrête pas à cela. Il a créé davantage d'équité dans les parcours de carrière, ce qui faisait cruellement défaut dans l'ancien système d'évaluation. En effet, l'écart de temps possible entre deux collègues pour parcourir la classe normale a été divisé par cinq (2 ans contre 5 précédemment). C'est donc le pouvoir des chefs d'établissement et des IPR sur nos carrières qui a été divisé par cinq. De même, nous sommes tous évalués la même année pour l'avancement accéléré aux échelons 7 et 9 ainsi que pour la promotion à la hors classe. Précédemment, les inspecteurs choisissaient seuls les moments d'inspection dans nos carrières. Certains

étaient inspectés tous les trois ans, d'autres passaient plus de 10 ans sans inspection, annihilant de fait tout espoir de progression rapide.

Certes, certains expliquent que la progression au rythme du « grand choix » n'est plus possible à tous les échelons, mais c'est oublier que seuls 2 % des collègues parcourraient la classe normale à ce rythme et que, pour eux, la perspective d'obtention de la classe exceptionnelle est autrement plus avantageuse. Depuis la création de la classe exceptionnelle au 1 septembre 2017, quelque 1400 collègues de notre académie ont été promus ; la classe exceptionnelle est donc indéniablement un débouché de carrière.

De surcroît, PPCR a apporté la possibilité de contester l'avis final du Rendez-Vous de Carrière en CAPA. L'an dernier le SNES-FSU a obtenu la hausse de près de 50 % des avis des collègues ayant contesté chez les professeurs certifiés de notre académie.

Certes, tout est loin d'être parfait et bien des avancées restent à conquérir. La classe exceptionnelle comme débouché de carrière pour tous en est un des exemples. C'est ce que nous vous proposons de faire ensemble dans les combats à venir, comme nous l'avons fait pour la hors classe.

Julien Weisz

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.

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. Au début de l'année scolaire suivante,

à la mi-septembre, l'avis d'évaluation officiel émis par le Recteur (le Ministre pour les agrégés) est notifié à l'enseignant. Cet avis peut être contesté (procédure page 6).

Julien Weisz



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'Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA). Pour ces collègues, le passage aux échelons 6, et 8 peut intervenir rétroactivement avant le 1^{er} septembre de l'année en cours, du fait de l'ASA. Il est alors possible que les collègues en question se retrouvent en RVC 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 RVC.

Julien Weisz

Avis final du Rendez-Vous de Carrière

Bilan de la CAPA contestation 2022

Suite à la campagne de RVC 2020/2021, sur les 42 recours gracieux qui ont été déposés par les professeurs certifiés, 9 ont reçu une issue favorable ; sur les 33 restants, 20 dossiers de contestation ont été présentés en CAPA. Les commissaires paritaires du SNES-FSU ont étudié au rectorat ces 20 dossiers et ont obtenu hausse d'avis en CAPA pour 9 d'entre eux, soit presque un dossier sur deux.

N'hésitez plus à contester votre avis final avec le SNES-FSU !

Julien Weisz



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. Les deux étapes du RVC débouchent sur un compte rendu consultable courant octobre. Dans le cas où ce Rendez-Vous de Carrière ne pourrait une nouvelle fois 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 demandons au rectorat que les collègues qui se trouvent dans ce cas puissent contester l'avis qui leur est donné, de la même manière que ceux qui ont eu un Rendez-Vous de Carrière peuvent le faire.

Julien Weisz

Conditions de travail et santé des personnels ; un enjeu syndical

La loi de transformation de la Fonction Publique remplace les CHSCT par des formations spécialisées SSCT, émanations des nouveaux CSA. Comme ils et elles l'ont fait dans les mandats précédents, les élu-e-s de la FSU continueront à y siéger pour faire valoir les droits des agent-e-s et gagner des améliorations des conditions de travail. L'employeur est responsable de la santé de ses agent-e-s et donc des conditions d'exercice à même de la préserver. L'employeur doit aussi assurer la protection face à toute forme de violence, harcèlement, diffamation... Cela signifie aussi que l'employeur ne peut pas être à l'origine des conditions de travail dégradées nuisant à la santé ! Management agressif, refus de dialoguer, travail empêché, injonctions contradictoires... toute situation qui crée de la souffrance intenable au travail doit faire l'objet d'un signalement via le registre SST avec copie à la section académique du SNES-FSU. Il est essentiel de se mobiliser de façon collective avant que les situations ne deviennent intenable c'est aussi un enjeu syndical.

AS

3^e Rendez-Vous de Carrière

Quel enjeu ?

Le barème ne prend en compte que deux éléments : l'avis final du 3^e RVC et l'ancienneté dans la plage d'appel (temps de promouvabilité, à partir de deux ans dans le 9^e). 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^e passera devant un collègue avec avis maximal ayant moins d'ancienneté. Pour autant, le 3^e RVC revêt une importance particulière puisque l'avis

qui en découle peut faire varier de 5 à 6 ans l'obtention de la hors classe. En pratique, un collègue avec l'avis Excellent sera promu en début de 10^e alors qu'un collègue avec avis A Consolider devra attendre environ deux ans dans le 11^e. La différence d'attente pour la promotion de grade entre deux avis recteur est d'environ deux ans.

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

Julien Weisz

Contester son Rendez-Vous de Carrière

Mode d'emploi

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 (ex : du 16 sept au 16 oct pour un avis final notifié le 16 septembre, recours à faire passer par voie hiérarchique ou directement à la DIPE pour les certifiés, CPE et PsyEN). Ce recours peut être étoffé de toutes les

précisions que vous estimez nécessaires. En l'absence de réponse à ce recours sous trente jours (16 nov dans l'exemple précédent), l'avis Recteur est confirmé. La deuxième étape est alors la demande d'examen de la contestation en CAPA dans les 30 jours qui suivent la confirmation de l'avis final. Concernant les agrégés, l'avis sera donné au plus tard le 22 novembre et l'adresse de recours est la suivante :

recoursappreciationagreges@education.gouv.fr

Julien Weisz

Classe exceptionnelle et échelon spécial

Avancées et promo 2022

L'an dernier, le SNES-FSU a obtenu des avancées notables concernant la classe exceptionnelle : rééquilibrage des viviers à 70/30 % à l'avantage du vivier 2, passage de 8 à 6 ans pour les fonctions éligibles pour le vivier 1 avec élargissement de ces dernières. Pour autant, le combat est loin d'être fini et nous ne nous satisfaisons 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 %. Depuis 2021, il n'est plus nécessaire de candidater pour le vivier 1 : un message via i-prof invite les personnels éligibles à vérifier et compléter leur CV. En cas de rejet, l'agent est informé et a quinze jours pour fournir les pièces justificatives. L'administration informe 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. Cette année chez les certifiés, 145 collègues ont été promus au vivier 1 et 40 au vivier 2 dans notre académie. Chez les CPE, 10 collègues ont été promus au vivier 1 et 1 au vivier 2. Pour les Psy-EN, 2 collègues ont été promus au vivier 1, 1 au vivier 2.

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^e 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. Cette année, 70 certifiés, 6 CPE et 1 PsyEN ont obtenu l'échelon spécial dans notre académie.

Julien Weisz

Conseil médical : fusion du comité médical et de la commission de réforme.

Le Décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 acte la fusion du comité médical et de la commission de réforme en une instance unique, le conseil médical qui siègera en formation restreinte ou en formation plénière. La formation restreinte du conseil médical remplace le comité médical, et la formation plénière remplace la commission de réforme. Jusqu'au prochain renouvellement des instances, les représentant-es des personnels en réunion plénière des conseils médicaux sont ceux et celles qui ont été désigné-e-s pour siéger en commission de réforme (2 représentant-es pour le SNES-FSU). N'hésitez pas à nous contacter pour un suivi de vos dossiers.

Conseil médical en formation restreinte

Le conseil médical se réunit en formation restreinte dans les situations suivantes :

- 1^{re} mise en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD).
- Renouvellement d'un CLM ou d'un CLD après épuisement de la période d'un an ou de 3 ans rémunérée à plein traitement.
- Réintégration à la fin des droits à congés de maladie (CMO, CLM, CLD, Citis).
- Réintégration à la fin d'une période de CLM ou de CLD lorsque l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières.
- Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, renouvellement de la mise en disponibilité et réintégration à la fin de la disponibilité.
- Reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois.

Les prérogatives des conseils médicaux en formation restreinte sont sensiblement modifiées par rapport à celles des comités médicaux, en vue de simplifier ou de clarifier les démarches pour les agents. Ils ne sont par exemple plus consultés sur la prolongation d'un CMO au-delà de 6 mois. Le cadre de la consultation pour prolongation de CLM et CLD est aussi modifié. Pour les prolongations qui interviennent avant le passage à mi-traitement, l'avis du médecin de l'agent est désormais suffisant. La consultation pour réintégration après 12 mois de CMO disparaît.

Conseil médical en formation plénière

Le conseil médical se réunit également en formation plénière dans les situations suivantes :

- Accidents de services et maladies professionnelles hors présomption d'imputabilité.

- Détermination du taux d'incapacité permanente suite à une maladie professionnelle.
- Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité, en cas d'invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle.
- Mise à la retraite pour invalidité.
- Attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique.

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 21 mars 2022, il faut calculer le nombre de jours de congé dont vous avez déjà bénéficié entre le 22 mars 2021 et le 21 mars 2022 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, ne concerne qu'un nombre réduit de pathologies et peut durer cinq ans (dont trois ans à plein traitement), mais on ne peut en bénéficier qu'une fois par pathologie sur toute la carrière. Le Temps Partiel Thérapeutique permet le maintien dans l'emploi d'un-e fonctionnaire dont l'état de santé nécessite qu'il-elle travaille à temps partiel ou favorise la reprise du travail après un arrêt. Depuis 2017, il est possible d'en bénéficier sans durée minimale de congé maladie. De plus, le décret du 28 juillet 2021 stipule que la première demande est accordée sur présentation d'un justificatif médical ; pour les renouvellements, l'avis d'un expert sera demandé. Autre nouveauté importante : il est désormais possible de reconstruire ce droit après un an d'activité. Un TPT pourra donc être accordé plusieurs fois pour une même pathologie au cours d'une carrière, sous réserve de la reconstitution des droits. Ces avancées majeures pour les personnels sont le fruit de l'implication des militant-e-s FSU dans les groupes de travail de la Fonction Publique.

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.

Focus : l'accident de trajet

L'agent n'a pas à apporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et le service. Il lui suffit d'établir la matérialité de l'accident. Il est donc très important pour que l'accident de trajet soit reconnu comme imputable au service de pouvoir fournir une preuve du lieu, de la date et de l'heure de l'accident (constat, témoignage...). Nous vous conseillons également de consulter sans délai un médecin (même si cela ne vous semble pas nécessaire le jour même) qui vous délivrera un certificat médical. Sans ces documents, l'administration refusera de reconnaître l'accident de trajet et cela sera confirmé la plupart du temps par le conseil médical.

Les dispositifs pour les personnels confrontés à des difficultés de santé : Les postes adaptés de courte durée (PACD) et de longue durée (PALD)

Objectif : permettre le maintien d'une activité professionnelle préparant, soit au retour vers les fonctions initiales, soit à une activité professionnelle différente.

Personnels concernés : enseignants, CPE, COP, dont l'état de santé est altéré de façon grave et qui ne peuvent plus exercer normalement leurs fonctions. L'entrée dans le dispositif se fait sur des critères médicaux (il n'est pas nécessaire d'être en CLM, CLD ou d'avoir une RQTH). Et doit être assortie d'un projet professionnel précis (motif de refus dans de nombreux cas).

Pour les PACD le lieu de la nouvelle affectation pourra être dans l'Éducation nationale, dans une autre administration, ou dans un organisme (privé ou public) assurant une mission d'intérêt général.

Pour les PALD les affectations se font uniquement au sein des services ou établissements relevant de l'Éducation nationale.

Durée : L'affectation en PACD est d'un an, renouvelable dans la limite de 3 ans. L'affectation en PALD, est de 4 ans, renouvelable. Cette affectation se fait soit d'emblée soit à l'issue d'une PACD.

L'expérience des militant-e-s du SNES-FSU est une aide précieuse : permanence téléphonique santé le lundi après-midi. Vous pouvez également nous écrire à :

sante@aix.snes.edu

Alain Durante et Séverine Vernet



Elections professionnelles 2022 : votons FSU !

Du 1^{er} au 8 décembre 2022 se dérouleront les élections professionnelles dans la fonction publique. Les AESH et les AED constituent un corps électoral de près de 9500 électeurs sur l'académie d'Aix Marseille.

Comme tous les autres agents de la fonction publique vous aurez à élire vos représentant-e-s. Ce n'est pas une formalité administrative, mais un moment essentiel pour faire entendre vos voix ! Vous aurez en particulier à élire est la Commission Consultative Paritaire (CCP), c'est une instance académique. Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au licenciement et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents. Les CCP peuvent recevoir la communication du bilan des décisions relatives au passage en CDI des AESH et désormais des AED, ainsi que toute information relative aux conditions d'emploi des AESH et des AED.

Voter est donc particulièrement important pour les AESH et les AED. Ce vote se fera au sigle. Cela signifie que vous ne voterez pas pour une liste de candidats mais pour une organisation syndicale. Pour que le SNES-FSU continue de faire entendre les revendications des AESH et des AED auprès de l'administration, il faudra voter FSU !

ML & PB

Entre généralisation des PIAL et manque de reconnaissance

Les AESH, des agent-e-s du service public toujours maltraité-e-s !

La précarité des AESH n'est plus à démontrer, entre temps partiel subi et conditions de travail déplorables, rien ne semble avancer pour ces personnels.

Pourtant ces dernières années ont vu des évolutions sur le contrat des AESH dont certaines auraient dû être positives et d'autres étaient dès le départ clairement dangereuses.

La création d'une grille salariale avec avancement automatique aurait dû permettre de donner des perspectives aux AESH quant à leur rémunération. Mais tout est remis en cause par le refus du Ministère de l'Éducation Nationale d'entrer dans une réelle négociation salariale. Aujourd'hui, la nouvelle grille est totalement écrasée par la hausse du SMIC, les échelons 1 et 2 se confondent. Passer à l'échelon 3 pour les AESH c'est gagner 9€ brut de plus par mois. Il faut donc 6 ans aux AESH pour être augmenté-e-s et quelle augmentation !

Dans le même temps, la mise en place des

PIAL a fortement dégradé leurs conditions de travail comme cela était prévisible. Il n'est plus rare de rencontrer des AESH avec un contrat de 21 h/semaine exerçant sur 3 établissements.

Les AESH sont pourtant un maillon essentiel de l'école en permettant l'inclusion des élèves en situation de handicap. Mais pour qu'ils/elles puissent assurer correctement leur mission, les PIAL doivent disparaître. Il n'est pas non plus concevable que les primes REP/REP+ ou la prime d'équipement informatique ne puissent être perçues par les AESH.

Dans l'intérêt de tou-te-s, le SNES-FSU demande la création d'un corps de catégorie B dans la fonction publique d'État pour les AESH, assurant une rémunération décente et un statut pérenne et protecteur.

Sur tous ces sujets, nous vous attendons, le 18 octobre et le 29 novembre à Marseille lors de deux stages syndicaux, pour en parler et construire ensemble les prochaines mobilisations.

Pascal Billy

AED

Les assistant-e-s d'éducation (AED) sont recruté-e-s par les établissements dans le cadre d'un CDD de droit public. Ce ne sont pas des « fonctionnaires » au sens strict mais des agents publics non titulaires. Ils et elles assurent principalement des missions de surveillance et d'encadrement des élèves, à l'externat ou à l'internat, dans les collèges et les lycées. Les AED peuvent aussi être assistant-e-s pédagogiques.

La récente possibilité d'un CDI pour les AED de plus de six années, si elle est une avancée pour nome d'entre eux/elles, n'efface pas toute la précarité de leur statut.

L'accès au CDI n'est pas un droit opposable. Ce n'est qu'une possibilité donnée aux recteurs de recruter en CDI les AED qui ont déjà exercé pendant 6 ans.

Pour l'appréciation de cette période, les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein. Il n'y a aucune condition de continuité.

Il n'y a aucune garantie que le recrutement en CDI soit sur une quotité au moins égale à

celle détenue pour le dernier CDD.

Il n'y a aucune mention qui permettrait aux rectorats de pouvoir répondre aux problématiques de crise de recrutements de certains territoires de notre académie (département alpins, zone éloignée des centres universitaires)

La rémunération des AED n'est pas améliorée : les AED en CDD restent rémunéré-e-s au minimum fonction publique (Indice 352). Pour les AED en CDI, l'indice minimum est fixé à 362, sans aucune grille ni garantie de progression ultérieure.

Le crédit d'heures (200 h pour un temps plein) qui doit permettre à un-e AED de suivre une formation universitaire ou professionnelle ne sera pas ouvert aux AED en CDI. Cette disposition discriminatoire ne prend pas en compte la diversité des parcours de formations et va à l'encontre de la nécessité de permettre à un maximum de collègues d'accéder aux niveaux de diplôme leur donnant accès aux concours de recrutement.

Mathilde Lagache - Elodie Commenges

TZR et non titulaires

TZR:

Un statut clair, des droits acquis à faire valoir

Les indemnités de remplacement (ISSR)

Le paiement des ISSR s'applique aux remplacements de courte et moyenne durée. Il est automatique à partir de 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 doit 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, ce qui est problématique : non seulement cela ne dédommage que faiblement les collègues concernés, mais cela affaiblit également le rattachement à une zone, laissant planer le risque de leur disparition au profit de secteurs plus vastes.

Le droit à la pondération

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 (ou une HSA). Elle doit apparaître dans votre VS.

Les frais de déplacement en AFA

Les frais de déplacements sont pris en charge en AFA si l'établissement d'exercice ne se situe ni 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 en cas de 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. En aucun cas le service au CDI ne peut être imposé.

En cas de service incomplet, vous devrez le compléter sur demande de votre chef d'établissement, dans l'établissement d'exercice, dans votre discipline. Votre service reste défini en maximum hebdomadaire. Pas question d'annualiser le temps de travail dû au titre du sous-service.

Un service en SEGPA ou LP ?

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

Anne Birecki

Non titulaires :

Rémunération, services et évaluation

Les luttes syndicales du SNES et la FSU ont permis d'obtenir une amélioration des conditions d'emploi des enseignants, CPE, PSY-EN non titulaires concrétisé par le décret 2016-1171. Depuis, la rémunération dépend du diplôme détenu. La catégorie 2 correspond aux bac+2 indices de 321 - 620 en LP, et la catégorie 1 à la licence et + : indices 657-821. La grille indiciaire de notre académie est consultable dans le BA 365.

La situation des « contractuels » ainsi renommés par le gouvernement depuis 2 ans, reste pourtant marquée par un déni de droits pourtant prescrits. Quelques rappels utiles, donc, en cette rentrée. Les services, tout d'abord sont le plus souvent partagés sur plusieurs établissements, et doivent donner lieu à une décharge de service d'une heure, sauf temps incomplet. Les HS doivent être signalées au rectorat par le chef d'établissement qui en effectue la saisie dans sa base informatique mais il faut toujours une

preuve (feuille d'appel, emploi du temps) pour recours éventuel. L'agent recruté pour toute l'année scolaire, voit son contrat établi jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivante, sinon le contrat doit être conclu pour la durée du besoin à couvrir. Une indemnité compensatrice de congés payés est versée si l'agent n'a pas eu tout ou partie de ses congés annuels. L'évaluation professionnelle des agents non titulaires donne lieu à un compte rendu sur la manière de servir rédigé par le chef d'établissement, un rapport d'inspection pédagogique par un inspecteur pédagogique, sur la base desquels le recteur rédige une appréciation générale. Mais elle doit également porter sur les besoins de formation de l'agent, les compétences à acquérir, les projets de préparation aux concours. L'agent peut demander une révision de l'appréciation générale par voie hiérarchique, en s'adressant au recteur, dans les quinze jours à compter de la date

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 spécial n°442 du 2 décembre 2019 sur le remplacement. https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/uploads/BA/BA412S/BASPE_412.pdf?ts=1641637565

Textes officiels CTEN

Contractuels enseignants, CPE, Psy-En : textes réglementaires à consulter sur Légifrance :

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

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

Décret 86-83 modifié par le décret 2022-662, relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État.

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

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

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

de notification du compte rendu. En cas de refus de la révision par le recteur, l'agent devra saisir la commission des agents non titulaires, où nos élus non titulaires FSU sont majoritaires. Pour plus d'informations, s'inscrire au stage non titulaires du 21 octobre, sur notre site académique !

Jocelyne François



Psy-En : qui regarde dans le rétroviseur ?



Voilà 20 ans que l'orientation et les services d'information et d'orientation de l'Éducation Nationale sont dans le viseur des gouvernements successifs et notre académie n'y échappe pas : régionalisation, dogme de l'adéquation formation-emploi-information, externalisation des interventions sur l'orientation au profit d'associations et organismes dont la neutralité reste à définir...

Et, toujours, impasse sur la psychologie à l'école, non-respect des textes réglementaires et missions, suppressions de CIO et réduction des budgets, absence de création de postes, conditions de travail toujours plus dégradées !

20 ans, c'est presque le double d'une scolarité ordinaire : il est grand temps de faire le constat de l'échec de ces politiques. Il faut aller de l'avant en créant un service de psychologie de l'Éducation Nationale, digne de ce nom, pour le bien être psychologique des élèves et l'élaboration de leurs projets personnels !

Tous ensemble le 29 septembre à Marseille et, pour nos services, le 14 octobre à Paris ! En décembre votons FSU !

Anna Buccieri

L'École du futur : l'explosion de l'École publique

L'élargissement de l'expérimentation sur 59 écoles de Marseille est une application de la logique libérale à la fonction publique.

Une nouvelle fois, un projet expérimental est généralisé sans qu'aucune évaluation ne soit faite. En effet, l'expérimentation marseillaise de moyens supplémentaires en contrepartie d'un projet et d'un recrutement local dans les écoles primaires a servi d'alibi à Emmanuel Macron pour renforcer la contractualisation et l'autonomie des établissements. Sous couvert d'innovations pédagogiques et de pédagogie de projet, la mise en concurrence des établissements s'organise. On peut y ajouter des pratiques d'évaluations, type audit, arrivées tout droit du privé pour justifier les baisses de dotations dans les établissements. Ce projet de transformation profonde et brutale de l'école signe la fin du cadre national et de l'École Publique. Personne au final n'en sort

gagnant ! La liberté et la souplesse mise en avant accroissent les inégalités en mettant en place une école à plusieurs vitesses. Les objectifs du ministère sont clairs : poursuivre les réformes de l'École en s'attaquant au collège, après le saccage du bac et du lycée. Le SNES-FSU demande à l'État de déployer des politiques éducatives et des budgets qui s'appuient sur un projet d'émancipation sociale et de luttes contre les inégalités dans un cadre national. Les personnels doivent être au cœur des réflexions, reconnus par un salaire revalorisé à la hauteur de leur expertise à l'abri des pressions locales. Enfin, Le SNES-FSU réclame la remise à plat des réformes du Collège et du Lycée et défend le retour à des épreuves de baccalauréat anonymes et nationales garantes d'égalité entre les élèves.

Maria Ignacio

IMP : une reconnaissance encore insuffisante

Les missions particulières concernées sont celles préalablement reconnues (labo de sciences, cabinet d'histoire...) mais aussi d'autres existantes et non rémunérées avant 2015 (coordo de discipline, de cycle, de niveau, référent numérique, culture, décrochage, tutorat en LG ou LP).

L'attribution des IMP relève de l'autonomie des établissements, ce que le SNES-FSU ne cesse de dénoncer. Un volume global est attribué à l'établissement, qui est ensuite distribué à partir de l'unité de base : 1250 euros (taux moyen d'une HSA de certifié). L'indemnité peut être d'un quart, d'un demi,

d'un double ou d'un triple taux. Le SNES-FSU n'est pas favorable à cette dernière modalité, considérant que si la tâche est lourde, elle doit faire l'objet d'une décharge.

Le choix des équipes doit être prépondérant et l'avis du CA est requis sur le choix des missions retenues et des taux associés (mais pas des bénéficiaires). Aucune lettre de mission ne peut être établie par le chef d'établissement et les équipes doivent garantir l'équilibre et la transparence dans la répartition des IMP.

Franck



Une partie de l'équipe militante du SNES-FSU au travail autour de Marion Chopinet secrétaire académique.

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"> - pour donner des soins à un conjoint ou partenaire de PACS, un enfant, un ascendant, suite à un accident ou une maladie grave - pour élever un enfant de moins de douze ans - pour suivre un conjoint ou partenaire de PACS éloigné - pour adopter un enfant - pour exercer un mandat d'élu local <p>Elle peut aussi être accordée pour convenances personnelles, pour création ou reprise d'une entreprise, pour études.</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. L'agent en dispo pour enfant conserve ses droits à avancement pendant 5 ans. Pour les autres dispo, la carrière est bloquée, mais si vous exercez une activité professionnelle, vous conservez vos droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum. Cela s'applique si votre disponibilité a été accordée ou renouvelée à partir du 7 septembre 2018.</p> <p>Pour conserver vos droits à avancement d'échelon et de grade, vous devez transmettre chaque année, au plus tard le 31 mai, à votre administration des pièces justificatives de votre activité.</p>
Congé parental	<p>Ce congé, par périodes de 2 à 6 mois (jusqu'au 3ème 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 la 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>L'agent en congé parental conserve ses droits à avancement. Les périodes de CP sont validées pour la pension comme un temps plein. Le poste est perdu à la 3^e 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>Temps partiel de droit : 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 $83.33 \times 4/7 + 40 = 87.61$ %. 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-FSU le jeudi).</p>

Rupture conventionnelle

La Loi du 6 août 2019 a introduit la rupture conventionnelle pour les titulaires et les contractuels en CDI. Les difficultés croissantes de nos métiers conduisent de nombreux collègues à s'engager dans cette démarche, qui n'aboutit pas toujours, faute de crédits ou pour répondre aux nécessités de service. 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^{er} 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'État dans les 6 ans qui suivent la rupture, sauf à rembourser l'indemnité perçue.

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>. Dans l'Éducation Nationale, 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 dans tous les régimes. Le numéro fiscal est nécessaire pour y accéder. Le site 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 jeudi au siège du SNES-FSU à Marseille (possibilité de RDV à la Maison des Syndicats à Istres). Contactez le SNES-FSU avant tout déplacement. Un stage destiné aux collègues qui prendront leur retraite à partir de la rentrée 2024 se tiendra en mars 2023. Infos à suivre sur le site <https://aix.snes.edu/>

Annie Sandamiani

CFP la vigilance s'impose !

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, tout en étant rémunéré. Face à « l'embouteillage » créé depuis plusieurs années par la baisse continue du contingent, l'administration a tenté de modifier de barème pour la rentrée 2022, mais a dû reculer devant nos protestations soulignant la nécessité d'une réflexion approfondie sur les conséquences de tout changement dans le barème. Des bouleversements sont donc encore à craindre pour la campagne 2023. Les élu-e-s du SNES-FSU continueront à défendre les équilibres les plus favorables à l'ensemble des collègues et à revendiquer une hausse des contingents digne des besoins. La demande est généralement de dix 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. Les élu-e-s seront particulièrement vigilant-e-s sur ce point.

Un-e 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 adhérent-e-s 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. Un-e bénéficiaire du CFP retrouve son poste à l'issue du congé. Chacun-e s'engage à rester au service de l'État pendant une durée égale au triple de la durée du congé (donc trente mois pour un congé de dix mois).

Le Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout-e salarié-e, sous forme de cumul d'heures : chaque agent-e 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 euros par heure, plafonné à 1500 euros. Deux campagnes de demandes sont organisées dans notre académie : celle qui concerne les formations qui se dérouleront entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2023 est en cours, du 26 septembre au 7 novembre. Mais les contraintes budgétaires et l'argument des « nécessités de service » sont des freins à la mise en œuvre de ce droit.

Annie Sandamiani

Allègement ou réduction de service : dans quel cas ?

Allègement/Réduction de service	Pour qui ?	Combien ?	Commentaire
Allègement ou réduction de service prévu par le décret 2014-940 pour tous les personnels enseignants (y compris service partagé, TZR en AFA ou REP, contractuels)	Exercice en REP+	Chaque heure de l'ORS pondérée 1,1 : une heure effective compte 1,1 heure de service	Un certifié qui assure 16,5 h en REP+ a donc une pondération de 1,65. Son service est donc décompté 16,5 + 1,65 = 18,15 et il perçoit donc 0,15 HSA
	Exercice en cycle terminal	Chaque heure en 1 ^{ère} et Tale compte 1,1 h. Pondération maximale de 1 h	Toutes les heures se valent.
	Exercice en BTS	Chaque heure compte 1,25 h	Pas de plafonnement. Cumulable avec la pondération cycle terminal.
	Exercice sur 3 établissements	Réduction de 1 h	
	Exercice partagé sur 2 communes distinctes	Réduction de 1 h	Non cumulable avec précédente.
	Heure de vaisselle	Réduction de 1 h	Si exercice 8 h en collège et pas de personnel de labo
Allègements facultatifs relevant de « l'autonomie d'établissement »	Cabinets ; labo ; coordo ; référent TICE, culture, décrochage...	0,5 ou 1 h	Le SNES-FSU revendique que ces missions fassent l'objet d'une décharge. Le décret le prévoit mais le ministère privilégie le système des IMP.
Allègement lié à la fonction de formateur académique	Formateur académique titulaire du CAFFA	Décision rectorale	

Stages syndicaux 1^{er} trimestre 2022 - 2023

Renseignements, inscriptions... : consultez le site Académique

Les « mini stages » - Les militants du SNES-FSU Aix-Marseille viennent à votre rencontre pour vous informer sur les carrières, les conditions de travail, les rémunérations et, plus largement sur les questions qui vous préoccupent. N'hésitez pas à nous faire part de vos demandes et suggestions : 04.91.13.62.81/82/84 - s3aix@snes.edu

Les « mini stages »	Avignon	Mardi 11 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Lycée Frédéric Mistral - Avignon
	Sud Luberon	Jeudi 13 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Lycée Val de Durance - Pertuis
	Arles	Jeudi 13 octobre 2022 - 9 h - 12 h	Lieu à déterminer - Arles
	Marseille Centre	Jeudi 13 octobre 2022 - 9 h - 12 h	Lieu à déterminer - Marseille
	Marseille Nord	Jeudi 13 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Collège Edmond Rostand - Marseille
	Martigues	Jeudi 13 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Lycée Paul Langevin - Martigues
	Aix-en-Provence	Lundi 17 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Lieu à déterminer - Aix-en-Provence
	Salon-de-Provence	Mardi 18 octobre 2022 - 9 h - 12 h	Lycée de l'Empéri - Salon-de-Provence
	Miramas/Istres	Mardi 18 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Lieu à déterminer - Miramas
	Carpentras	Mardi 18 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Lycée Victor Hugo - Carpentras
	La ciotat/Aubagne	Jeudi 20 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Lieu à déterminer - Aubagne
	Marseille Sud	Jeudi 20 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Lycée Honoré Daumier - Marseille
	Orange	Jeudi 20 octobre 2022 - 14 h - 17 h	Lycée de l'Arc - Orange
	Barcelonnette	Jeudi 10 novembre 2022 - 9 h - 12 h	Cité scolaire André Honnorat - Barcelonnette
Saint-André-les-Alpes	Mardi 22 novembre 2022 - 9 h - 12 h	Collège René Cassin - Saint-André-les-Alpes	

Les stages	Psy-en	Mardi 18 octobre 2022 - 9 h - 12 h	SNES-FSU Marseille + visio
	Aesh	Mardi 18 octobre 2022 - 13 h - 16 h	SNES-FSU Marseille + visio
	Vie scolaire	Jeudi 20 octobre 2022 Horaire à déterminer	SNES-FSU Marseille + visio
	Non titulaires	Vendredi 21 octobre 2022 - 9 h - 17 h	SNES-FSU Marseille + visio
	Mutations Inter 2023 - plusieurs dates à partir du 9 novembre : calendrier en ligne sur notre site		
	New management	Mardi 15 novembre 2022 - 9 h - 17 h	EIPACA
	Pour une école plus juste pour tous	Jeudi 10 novembre 2022 - 9 h - 17 h	Lieu à déterminer - Marseille
	Greta - stage FSU PACA	Mardi 15 novembre 2022 - 9 h - 17 h	Lycée janetti - Saint-Maximin
	Égalité professionnelle Stage FSU 84	Mardi 15 novembre 2022 - 9 h - 17 h	Lycée Théodore Aubanel - Avignon
	S'occuper de sa carrière	Jeudi 17 novembre 2022 - 9 h - 12 h	Lieu à déterminer - Marseille
	New management	Jeudi 29 novembre - 9 h - 17 h	Cité scolaire Paul Arène - Sisteron
	Mathématiques	Jeudi 24 novembre 2022 - 9 h - 17 h	Lycée Saint-Charles - Marseille
	AESH - stage FSU 13	Mardi 29 novembre 2022 - 9 h - 17 h	Lieu à déterminer - Marseille
Connaître sa carrière Préparer son Rendez-Vous de Carrière	Jeudi 1 ^{er} décembre 2022 - 14 h - 17 h	Stages dans les 04, 05, 13 Lieux à déterminer	

Les réunions S'OCCUPER DE SA CARRIÈRE	Mercredi 12 octobre 2022 - 16 H - 19 h	SNES-FSU Marseille + visio
	Vendredi 14 octobre 2022 - 16 H - 19 h	SNES-FSU Marseille + visio



Les Temps forts de l'Année Scolaire 2022-2023

Septembre	Signature des PV d'installation et avis d'affectation TZR Du 26 septembre au 7 novembre : CPF Campagne 2
Octobre	Vérification des VS Elections au CA des établissements 16 Octobre : date limite de dépôt des contestations avis PPCR Certifiés Demande de Poste Adapté
Novembre	Ouverture serveur SIAM pour mutations INTER Demande de Poste Adapté
Décembre	1 ^{er} -8 décembre Elections professionnelles : VOTER FSU Candidatures CFP Dépôt des contestations avis PPCR Agrégés
Février	Vérification des barèmes INTER
Mars	Résultats INTER et Recours
Avril	Ouverture serveur SIAM pour mutations INTRA CPF Campagne 1
Mai	Vérification des barèmes INTRA et Recours
Juin	Résultats INTRA
Juillet	Titularisation des stagiaires Affectations des lauréats de concours INTER et INTRA sur SIAL

Les dates précises sont publiées au bulletin académique : contactez le SNES-FSU !



Notre collègue Gilles Chabert nous a quittés

Gilles était prof de techno au collège Jean Jaurès de La Ciotat et secrétaire de la section SNES-FSU du collège. Son départ cet été en a sonné plus d'un-e. Très actif pendant les manifs retraites, il avait un peu atténué son

implication syndicale, mais il avait toujours l'espoir d'une école émancipatrice pour les gamins et bienveillante pour les personnels. Son sourire malicieux nous manquera !

