



Le syndicat de la voie professionnelle
SNUEP-FSU REIMS

sa.reims@snuep.fr – <https://reims.snuep.fr> – [06 12 68 26 60](tel:0612682660)

Infos Syndicales

BLAISE PASCAL 52 SAINT-DIZIER 14/12/2023

RAYMOND KOPA 51 REIMS 21/12/2023



Documents de travail



RETRAITE PROGRESSIVE

Qu'est-ce que la retraite progressive ?

La retraite progressive est un dispositif permettant de percevoir une partie de votre retraite tout en continuant à exercer votre activité professionnelle à temps partiel.

Vous devez satisfaire aux conditions suivantes :

- exercer votre activité à temps partiel ;
 - remplir des conditions d'âge ;
 - avoir 150 trimestres de durée d'assurance, tous régimes confondus.
-

Pour plus d'informations

- [Portail de la fonction publique](#)
- [Circulaire relative à la gestion de la retraite progressive](#)
- [Foire aux questions sur la retraite progressive](#)

Les conditions pour bénéficier d'une retraite progressive

Vous devez avoir atteint un âge "plancher" égal à l'âge d'ouverture du droit au départ en retraite diminué de deux années.

Comme l'âge légal de départ à la retraite, l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est relevé de 3 mois par an pour atteindre l'âge de 62 ans pour la génération née en 1968 et les suivantes :

Année de naissance	Âge de départ à la retraite	Âge d'ouverture de droit à la retraite progressive
Jusqu'au 31/08/1961 inclus	62 ans	60 ans
Entre le 01/09/1961 et le 31/12/1961	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
1968	64 ans	62 ans

Si vous êtes né(e) avant le 31 décembre 1962 inclus vous remplissez de fait la condition d'âge dès l'entrée en vigueur du dispositif au 1er septembre 2023.

Conditions à remplir pour obtenir le bénéfice de la retraite progressive :

- Vous devez avoir validé au moins 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes ;
- Vous devez exercer votre activité à temps partiel ;
- Votre quotité de travail à temps partiel doit être au minimum de 50 % et au maximum de 90 % ;
- Vous devez liquider provisoirement l'ensemble de vos pensions relevant d'un régime légal de base obligatoire. Celles-ci se verront appliquer la même fraction de pension que celle retenue pour votre pension progressive ;
- Vous devez exercer votre activité à titre exclusif pour le compte de l'État.

À noter : les actifs et super-actifs peuvent bénéficier de ce dispositif dès lors qu'ils remplissent les mêmes conditions que les sédentaires, c'est à dire avoir atteint l'âge de départ à la retraite de droit commun de leur génération moins 2 ans. En revanche, les militaires en sont exclus.

C'est important

Vous n'avez pas accès à la retraite progressive si :

- vous avez choisi de partir de façon anticipée à la retraite avant l'atteinte de l'âge plancher requis ;
- vous exercez une autre activité professionnelle en plus de votre activité principale ;
- vous êtes militaire.

Comment demander ma pension partielle

Vous pouvez faire votre demande dans votre espace sécurisé ENSAP. Celle-ci ne pourra être antérieure à sa date de dépôt et devra préciser la date d'effet souhaitée de votre retraite progressive (impérativement un 1er jour d'un mois).

Le délai d'instruction de votre demande sera de six mois.

Votre autorisation de travail à temps partiel sera transmise par votre employeur au service des retraites de l'État.

Le cas échéant, le dépôt de votre demande de temps partiel devra être faite en parallèle auprès de votre employeur.

C'est important

À l'ouverture du service dans l'ENSAP et jusqu'au 31 décembre 2023, vous pourrez faire une demande à date d'effet du 1er septembre 2023 si vous remplissez toutes les conditions à cette date.

Attention, votre retraite progressive ne sera mise en paiement qu'à compter d'avril 2024.

Comment sera calculée ma pension partielle ?

Votre pension partielle sera calculée sur la base des droits acquis à sa date d'effet, en fonction de votre quotité non travaillée. Exemple : si votre temps partiel est de 60 %, vous percevrez 40 % de votre pension, si votre temps partiel est de 80 %, vous percevrez 20 % de votre pension).

Tous les éléments pris en compte dans le calcul de votre pension de retraite le seront également dans le calcul de votre pension partielle, notamment la surcote, la décote, le minimum garanti,

ainsi que les accessoires de pension, proratisés, dès lors que les conditions pour en bénéficier sont satisfaites (l'indemnité mensuelle de technicité, l'indemnité temporaire de retraite, la majoration pour enfants, etc.).

Un titre de pension sera établi et mis à disposition dans votre espace sécurisé ENSAP.

Modulation de votre quotité de temps partiel

Vous pourrez ultérieurement et dans les conditions définies par votre employeur dans le cadre des demandes de temps partiel, demander la modification de cette quotité entraînant une modification de la quotité de pension partielle.

Cette modulation ne donnera pas lieu à un nouveau calcul de vos droits incluant les services accomplis durant votre retraite progressive. Vous ne recevrez pas de nouveau titre de pension partielle. L'évolution du montant de votre retraite progressive sera toutefois inscrite dans les bulletins de pension accessibles dans votre compte ENSAP.

C'est important

Un retour à temps plein met fin définitivement au bénéfice du dispositif. En conséquence, une nouvelle période à temps partiel ne permettra plus d'obtenir le bénéfice de la retraite progressive.

Ma pension partielle sera-t-elle revalorisée ?

Votre pension partielle bénéficiera des revalorisations des pensions prévues aux articles L. 16 du code des pensions civiles et militaires de retraite et L. 161-25 du code de la sécurité sociale.

Suspension de la pension partielle

Votre pension partielle est susceptible d'être suspendue à votre demande, à celle de l'employeur ou si les conditions exposées précédemment ne sont plus satisfaites.

Comment sera calculée ma pension définitive ?

Votre pension définitive sera calculée en tenant compte des services accomplis pendant la durée de perception de la pension partielle.

Votre titre de pension définitif sera disponible dans votre espace sécurisé ENSAP.

À noter que vous conservez la possibilité de surcotiser afin que la période à temps partiel soit prise en compte comme un temps plein dans le calcul de votre pension définitive. Cette option est toutefois soumise au plafond de droit commun de quatre trimestres supplémentaires pour toute la durée d'activité pendant la carrière à temps partiel.

Exemple : pendant une durée maximale de temps partiel à 80 % de 5 ans, un agent ne peut surcotiser que 4 trimestres (5 ans x 20 % = 1 an).

Et si j'augmentais votre
salaire de 1% ?
En échange de 20% de
travail en plus !



PACTE LP DECRYPTAGE

LES ENSEIGNANTS TOUJOURS AINSI MAL PAYÉS



C'est dans un contexte d'inflation et de déclasserement salarial majeur que le ministère, refusant clairement d'augmenter sans contrepartie tous les personnels, a inventé le pacte enseignant. Malgré toutes les études prouvant des conditions de travail toujours plus dégradées, il utilise l'alibi financier pour imposer des missions supplémentaires. Le pacte LP est évidemment critiquable de ce point de vue mais il poursuit un objectif encore plus pervers et dangereux et présente des dangers avérés plus immédiats pour nos métiers et nos statuts.

Sur les 15 briques éligibles aux PLP, 11 servent directement à déployer la réforme de C. Grandjean, pourtant contestée par l'ensemble des personnels.

Ce pacte, bras armé de la réforme, va progressivement transformer nos lycées pros en centre d'insertion à l'emploi - les jeunes étant dorénavant pensés comme une main d'œuvre immédiatement mobilisable et non plus comme des élèves en formation. Quand, dans le même temps, des milliers de postes seront supprimés et des lycées pros risquent de fermer. Le métier de PLP peut basculer très vite vers celui d'agent-es d'insertion avec inéluctablement des conditions de travail dégradées et des salaires moindres. S'engager à prendre les briques du pacte LP revient en réalité à collaborer avec le ministère pour modifier en profondeur nos métiers, participer à la suppression des filières tertiaires, entraver les poursuites d'études des jeunes et développer l'apprentissage.

**REFUSER LE PACTE LP, C'EST RÉSISTER
ET PARTICIPER À SAUVER NOS LYCÉES PROS ET L'AVENIR DES JEUNES**

#NonAuPacteLP

MODALITÉS GÉNÉRALES DU PACTE

LE PACTE N'EST PAS OBLIGATOIRE : il ne peut être imposé

Tous les personnels (PLP, PEPS, CPE, Psy-ÉN...) titulaires et contractuels sont éligibles. La note de service précise néanmoins que les stagiaires ne doivent pas être sollicités. S'engager dans le pacte reste de la responsabilité individuelle du personnel qui PEUT le refuser. Si des équipes de direction tentent de l'imposer, contactez le SNUEP-FSU.

LETTRÉ DE MISSION : entre septembre et octobre

L'engagement dans un pacte consiste en une contractualisation entre le personnel et le chef d'établissement. Cet engagement est matérialisé par une lettre de mission signée par le/la proviseur-e.

Quand une mission s'exerce en dehors de l'établissement du pacté, alors la lettre est partagée avec l'établissement d'accueil (signée par le/la principal-e du collègue, etc.).

La lettre doit comporter le plus d'éléments et de précisions possibles. Cette lettre peut être amendée en cours d'année.

Le/la proviseur-e organisera des réunions ou des entretiens (collectifs de pacté-es ou individuels) au cours de l'année pour contrôler la réalisation des missions. Si un personnel est dans l'incapacité d'effectuer sa mission, il lui sera proposé de basculer vers une autre ou le paiement sera suspendu.

PAIEMENT DU PACTE

Une brique du pacte est rémunérée 1250 euros brut annuel. Elle est payée mensuellement sur 9 mois (oct. à juin) ce qui peut constituer, pour certaines briques, une sorte d'avance sur salaire puisque certaines missions peuvent être effectuées après les premiers versements. A contrario, d'autres seront effectuées rapidement mais le paiement reste étalé jusqu'en juin. Une demi-brique est possible (sauf pour la première).

FRAIS DE DÉPLACEMENTS : à la charge du LP

Si une mission nécessite un déplacement obligatoire – par exemple sur les briques collèges ; alors la prise en charge financière sera de la responsabilité de l'établissement du pacté. Les frais de déplacements ne sont donc pas décomptés de la rémunération des missions.

CONTRÔLE DES MISSIONS

Les pacté-es devront rédiger des bilans exhaustifs pour chaque mission à destination des proviseur-es et, selon les briques, des équipes pédagogiques également.

Les proviseur-es contrôlent systématiquement les pacté-es quand les rectorats eux contrôlent de manière aléatoire et par échantillonnage les établissements. Bilans à l'appui, les rectorats vérifient la conformité des missions distribuées et celle de la rémunération. Par exemple, une mobilité européenne ou un voyage scolaire ne peuvent pas entrer dans une brique de pacte.

Si la mission n'est pas réalisée lors des entretiens, les proviseur-es ont 3 options :

OPTION 1 - La mission est engagée et, raisonnablement, elle est réalisable sur la fin d'année : les versements mensuels sont maintenus.

OPTION 2 - La mission a été réalisée partiellement mais ne pourra pas être finalisée sur la suite de l'année : le/la proviseur-e **propose** au pacté de la basculer sur une autre mission (le pacté a le droit de refuser : cf. option 3). S'il accepte alors les versements se poursuivent mais il faut impérativement modifier la lettre de mission. Comme la mission de départ a été partiellement réalisée, le

proviseur ne doit pas imposer entièrement la mission de remplacement. Pour éviter tout abus, le prorata négocié entre les deux parties doit être notifié par écrit.

OPTION 3 - La mission n'est pas réalisée et ne le sera pas : impossibilité, pas de briques de remplacement disponible et/ou refus du pacté de basculer sur une autre mission. Le proviseur enclenche alors une suspension de paiement. Si la suspension de paiement est tardive alors les sommes trop perçues sont rappelées (donc reprises sur le salaire du pacté).

LE PACTE LP :
4 MISSIONS COMMUNES AU 2^D DEGRÉ,
11 MISSIONS ORIENTÉES VERS LE DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME DES LYCÉES PROS

LES 4 MISSIONS COMMUNES À L'ENSEMBLE DU 2^D DEGRÉ

Remplacement de courte durée (RCD)

18 h

Le RCD est une brique du pacte. Mais c'est aussi un décret qui remplace le dispositif De Robien abrogé récemment. **Donc si un personnel NON PACTÉ décide de s'auto-remplacer ou de remplacer un-e de ses collègues IL PEUT LE FAIRE. Pas besoin de s'engager dans le pacte ou de prendre la brique qui engage à remplacer 18h sur l'année sans visibilité.**

Décryptage

Le pacté s'engage à remplacer 18h dans sa discipline n'importe quel-le collègue de n'importe quelle classe. L'auto-remplacement est exclu de ce dispositif, cette brique concerne uniquement le remplacement d'un autre personnel absent.

Conséquences pour le pacté

Les personnels devront s'engager sur une plage horaire afin d'être immédiatement mobilisables par le chef d'établissement en cas d'absence. **L'astreinte est par conséquent clairement de mise.**

Aucun délai de prévenance n'est réglementé : la seule solution pour éviter toute pression est de négocier

individuellement avec les proviseur.es et de le notifier explicitement sur la lettre de mission.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Certains proviseur-es banaliseront des demi-journées exclusivement consacrées aux RCD ou aux autres missions qui nécessitent des heures d'enseignement. Cette contrainte « plage horaire » participera à dégrader les EDT des personnels non pactés.

Les élèves auront certainement plus d'heures remplacées mais pas obligatoirement dans les disciplines des personnels absents. Preuve que le RCD n'est pas motivé dans l'intérêt des jeunes et pour leur réussite et qu'il ne répond pas au pb majeur du manque de profs.

Stage de réussite et école ouverte

24 h sur une période choisie par le-la chef-fe

Décryptage

Cette mission consiste à enseigner sous la forme de stages pendant les vacances scolaires. L'objectif affiché est de renforcer les savoirs fondamentaux. Lors de ces stages, l'ouverture culturelle et sportive est possible.

Conséquences pour le pacté

Ces stages de réussite ayant lieu lors des vacances scolaires sur 3 périodes identifiées (automne, printemps et fin août) vont bien sûr raccourcir fortement les congés des signataires mais également leur demander un travail de préparation conséquent pour des activités en lien avec

les difficultés identifiées des élèves, des compétences à acquérir ou à consolider.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Effectuer des stages pendant les congés scolaires est une mesure fortement discriminante pour les femmes - et plus encore pour les femmes en situation monoparentale ou sans aide de proximité pour la garde des enfants.

Si cette brique devient populaire, le pli sera vite pris au ministère d'imposer d'autres missions sur ces périodes de repos mérité.

Bilan d'activité à remettre au chef.

Décryptage

Cette mission consiste en un appui pédagogique et éducatif aux collègues qui accueillent des jeunes à besoins particuliers tout en étant en lien avec la vie scolaire et le PIAL.

Le pacté devra produire et diffuser des ressources aux équipes du lycée.

Il contribue aussi à identifier les besoins et les réponses adaptées aux élèves. Le Cappei n'est pas requis ici - le ministère prétendant que quelques jours de formation seront alloués au pacté.

Conséquences pour le pacté

Les missions de cette brique sont nombreuses, mal définies et pas bornées. La charge de travail pourra être écrasante si des proviseur-es imposent l'ensemble des

tâches. Il faudra absolument une lettre de mission extrêmement précise pour éviter tout abus.

L'absence de formation rigoureuse peut très rapidement mettre le pacté en situation de grande difficulté.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Le pacté devient une sorte de personnel « référent handicap » dans l'établissement avec des missions qui recourent celles des personnels titulaires CAPPEI.

Les lycées pros manquent cruellement de personnels AESH, cette brique ne règlera aucunement la prise en charge des jeunes mais dirigera l'Education nationale vers une inclusion low-cost.

Bilan des actions menées à remettre au chef.

Décryptage

Cette brique consiste à coordonner et prendre en charge des projets **d'innovation pédagogique** à l'échelle de l'établissement en concevant, animant et coordonnant les équipes qui y participent.

Le mot innovant n'a jamais été explicité mais la ministre a répondu quand même que les projets existants tels que les voyages scolaires, les mobilités européennes n'entraient pas dans cette brique.

La note de service précise que cette brique peut consister au choix à :

- Animer et coordonner les projets CNR, le fameux « l'École faisons-la ensemble » ;
- Animer les projets de classe engagée dans le SNU ;
- Mener des projets européens et internationaux.

Conséquences pour le pacté

Les 3 missions mentionnées dans la note de service sont très éloignées du cœur de métier et de l'intérêt général des élèves.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Cette mission accompagne clairement l'autonomie des établissements et le pouvoir des directions : plutôt que de donner des moyens identiques à tous les établissements pour financer les projets collectifs des équipes, cette brique positionne le collègue pacté comme un responsable « de projet » sous la coupe de la direction.

Vigilance : le projet du pacté ne doit pas engendrer du travail supplémentaire gratuit pour les équipes en charge des élèves et/ou de la classe ciblée.

LES 11 MISSIONS EN LIEN AVEC LA RÉFORME DES LYCÉES PROS**2 MISSIONS D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRE EN GROUPES D'EFFECTIFS RÉDUITS****Permettre aux jeunes une ouverture et un épanouissement à travers un choix d'activités optionnelles (codage, entrepreneuriat, LV2, art oratoire, philo...)**

24 h

Décryptage

L'activité optionnelle n'est pas une « option » ni un « enseignement optionnel » mais une sorte d'activité « périscolaire » - ce qui révèle le mépris du ministère pour nos élèves. Donc cette activité ne bénéficie d'aucun contenu, d'aucune valeur certificative pour le diplôme.

La liste d'options peut être élargie en fonction du projet d'établissement. Les élèves sont volontaires et peuvent choisir au maximum deux options.

Les proviseurs ont la responsabilité de ne pas autoriser des options qui requièrent des certifications liées à la sécurité ou des diplômes spécifiques : une activité optionnelle « sport » ne peut être dispensée que par un

prof d'EPS ou de la même manière, l'utilisation du plateau technique ne doit pas être confié à un-e enseignant-e non habilité.

Conséquences pour le pacté

Cette brique peut être dévalorisante car les élèves ne seront pas d'emblée volontaires. Ce qui obligera le pacté à « vendre » ses options auprès de ses classes.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Pour mettre en œuvre cette brique, les proviseur-es devront « réserver » des créneaux horaires. Or préempter des créneaux impacte inéluctablement les emplois du temps de tous les collègues.

Décryptage

Cette brique concerne exclusivement les élèves de 2^{de} Bac pro et 1^{re} CAP et les enseignant·es de français et maths. Les élèves en grande difficulté sont identifiés par les tests de positionnement.

Cette brique ne génère pas d'heures supplémentaires sur les EDT des élèves.

Le nombre d'élèves suivis n'est pas défini.

Conséquences pour le pacté

Les élèves qui entrent dans ce dispositif n'auront pas d'heure en plus. Ils seront extraits du cours « ordinaire » de classe entière pour faire le même programme mais avec le pacté.

Le choix peut aussi être fait de diviser une seule classe :

on n'est plus du tout dans la philosophie de la brique mais rien ne l'empêche dans la note de service.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Cette brique instaure clairement une inégalité d'accès aux enseignements entre élèves, entre ceux qui auront un prof pacté et ceux qui auront un prof résistant à la réforme en refusant le pacté.

Les heures doivent être inscrites aux EDT élèves et profs. Les proviseur.es devront anticiper et « réserver » des créneaux horaires. Or préempter des créneaux impacte inéluctablement les emplois du temps de tous les collègues.

Bilan de chaque élève suivi à remettre au chef.

2 MISSIONS COLLÈGE

Intervention dans le cadre de la découverte des métiers

24 h

Décryptage

Animer des séances avec des élèves en cycle 4 de collège (5^e, 4^e, 3^e) en lien avec le·la principal·e de collège qui co-signe avec les proviseur·es de LP la lettre de mission.

Les séances de cours doivent contenir une présentation des métiers et des formations qui y conduisent. Il s'agit aussi d'enseigner les compétences pour l'orientation.

La mission inclut en plus l'accueil des professionnels dans le collège et les visites de LP, CFA et entreprises.

Conséquences pour le pacté

Les PLP effectuent déjà ces missions mais les proviseur·es refusent souvent de les rémunérer.

Mais le projet, le programme et le temps de travail sont choisis et décidés par le PLP. Ici le pacté devra obligatoirement effectuer 24h et couvrir l'ensemble des missions - dont l'accueil de professionnels dans un établissement qui n'est pas le sien.

Si cette brique est refusée, il faut absolument que les volontaires non pactés qui décident de mener la mission « lien collège /LP » sur un volume horaire choisi, exigent des HSE.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Cette brique installe clairement une concurrence entre les lycées pro et les CFA voire les écoles privées. Les PLP ne sont pas des VRP promoteurs de l'apprentissage qui, s'il se développe, participera aux suppressions de postes et aux fermetures de LP publics.

Cette volonté d'imposer une demi-journée découverte métier dès la classe de 5^e porte l'objectif d'orienter de manière précoce les élèves les plus fragiles.

Bilan écrit à remettre au chef.

Coordination du dispositif découverte métier

forfait

Décryptage

Cette brique consiste à coordonner, animer, planifier et concevoir des parcours cohérents de découverte des métiers aux élèves.

Il s'agit aussi de faire le lien école/entreprise et d'être l'interlocuteur des partenaires extérieurs du collège dont les instances régionales et départementales.

Cette brique est proposée aux profs de collège et de lycées pros.

Conséquences pour le pacté

Cette brique implique des liens et une présence forte du PLP pacté en collège.

Ce dernier doit être en lien étroit avec le conseil pédagogique et le projet d'établissement des collèges.

Si un PLP s'engage dans cette brique il devra passer beaucoup de temps dans le collège

Ses déplacements seront à la charge du lycée pro.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

L'exigence de présence en collège « extrait » le pacté du lycée pro alors que ses charges de classes restent identiques.

Bilan écrit à remettre aux chefs du collège et du LP.

2 MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ

Tutorer un groupe d'élèves

forfait

Décryptage

Cette brique poursuit une logique de suivi individualisé des élèves (sans moyen comme d'habitude).

Le pacté qui devient « tuteur » d'un groupe assure le suivi de chaque élève du groupe.

La brique consiste à

- **accompagner pédagogiquement l'élève** : il aide chacun-e dans sa progression en lien avec le PP. Il identifie les compétences à renforcer et utilise une méthodologie adaptée. Il apporte aussi des réponses aux besoins éducatifs exprimés par chaque élève du groupe.

- **aider à l'orientation des élèves du groupe** avec l'aide de l'équipe pédagogique, des familles et des Psy-ÉN.

Le nombre d'élèves pris en charge n'est pas défini.

Conséquences pour le pacté

Cette mission non quantifiée peut devenir très rapidement chronophage et nécessite des réunions informelles avec les non pactés.

Cette brique finance un seul personnel: le pacté, pour des tâches impossibles à réaliser sans une implication à

minima de nombreux autres personnels.

Le SNUEP-FSU a réussi à faire retirer l'obligation de réunions obligatoires avec les équipes pédagogiques. Les missions du pacté ne doivent pas alourdir le travail des non pactés.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Ces missions recourent en partie celles des PLP, des Psy-ÉN mais s'effectuent sans formation aucune.

Les liens exigés entre le pacté et les autres personnels risquent d'alourdir le travail des non pactés : ce qui est inacceptable.

Pour les élèves, ce énième référent est un intervenant de plus qui émerge parmi tous ceux que la réforme fait surgir autour d'eux !

Multiplier des intervenants non formés spécifiquement aux missions dédiées révèle un mépris avéré pour les jeunes.

Bilan écrit à remettre au chef et aux équipes pédagogiques en amont du conseil de classe.

Détecter les élèves en voie de décrochage et contribuer à leur prise en charge en lien avec les partenaires du lycée pro.

24 h

Décryptage

Cette brique consiste à coordonner l'action de prévention du décrochage scolaire (mission normalement dévolue à tous les personnels enseignants, sociaux, de santé, et vie scolaire avec une certification spécifique pour les personnels MLDS).

La mission consiste à détecter au plus tôt les élèves, à mobiliser le groupe de prévention du décrochage scolaire de l'établissement (souvent uniquement constitué des proviseurs et des CPE) et de mettre en œuvre des solutions.

Le ministère a concédé à intégrer dans la note de service une référence aux personnels MLDS et le réseau FOQALE, complètement évacués des radars au départ !

Le nombre d'élèves pris en charge n'est pas défini.

Conséquences pour le pacté

Cette mission devrait exiger une formation rigoureuse. Sans formation, c'est mettre le pacté en difficulté.

La mission « trouver des solutions » raisonne avec la mesure 5 de la réforme et le nouveau dispositif TDO (Tous droits ouverts) qui permet d'externaliser le décrochage vers des structures de proximité d'aide à l'insertion vers les métiers en tension.

S'engager dans cette mission est extrêmement pervers car l'intention peut être bonne du point de vue du

personnel mais l'objectif du ministère du travail est clairement de déscolariser les élèves les plus fragiles. Et sans qualification, le parcours professionnel et de vie du jeune est fortement mis à mal.

ALERTE : Cette brique n'est pas décidée / imposée dans l'intérêt des jeunes mais peut servir de prétexte à les exclure du système éducatif.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Cette brique correspond aux missions du réseau FOQALE mis en place par décret en 2013 où un référent décrochage avait été créé et payé en IMP. Il est fort à parier qu'à terme, l'IMP décrochage ou le fléchage d'HSE pour des tâches spécifiques liées à la prévention du décrochage disparaissent.

Cette mission nécessite des liens et des échanges réguliers avec d'autres personnels qui verront leur temps de travail s'étendre pour aider le pacté.

Cette brique n'est pas dans l'intérêt des jeunes mais peut servir à les exclure du système éducatif : le temps de diagnostic et de remédiation est évacué au profit de l'employabilité immédiate – même s'il est parfaitement stupide de penser que les élèves en voie de décrochage dans nos LP vont se remobiliser par l'emploi !

Bilan écrit à remettre au chef.

2 MISSIONS D'ENSEIGNEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT DANS LES PÉRIODES POST BAC PRO

Intervenir dans les parcours de consolidation en STS

24 h sur une période choisie par le-la chef-fe

Décryptage

Cette brique propose des parcours de consolidation en STS et peut être effectuée par un PLP ou un certifié. Elle est destinée aux élèves identifiés « en difficulté » à l'issue d'un bilan à mi-semester et consiste en 24 h de face-à-face pédagogique avec un groupe d'élèves.

Un pacté peut aussi, totalement ou en partie, prendre en charge la coordination de ce dispositif qui, le cas échéant, inclura aussi le suivi des élèves, la liaison avec l'équipe pédagogique de STS et l'organisation des parcours des jeunes.

Le nombre d'élèves pris en charge n'est pas défini.

Conséquences pour le pacté

Cette mission implique une étude approfondie des programmes de BTS et un travail collaboratif avec les enseignants de la matière. Encore une fois, une somme de travail importante sans doute non couverte par les 24h annoncées qui ne tiennent compte que du face-à-face pédagogique.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Les élèves bénéficiant de ces cours en sus de leur emploi du temps risquent de se sentir stigmatisés et pas forcément très impliqués dans (voire réfractaires à) ce dispositif, pouvant rendre pénible la mission.

Bilan écrit à remettre au chef.

Enseigner dans les Certificats de spécialisation

24 h

Décryptage

Les certificats de spécialisation sont les nouveaux noms des mentions complémentaires de niveau 3 ou 4.

Ces nouveaux *bac+1* ne seront plus financés par la DGH mais par le pacte.

Cette brique implique 24h d'enseignement dans la classe (face à face pédagogique).

Conséquences pour le pacté

Les heures d'enseignement ne seront pas quantifiées dans la DGH de l'établissement, cela pourrait avoir

comme conséquence une baisse de cette dernière et donc la suppression de postes.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Financer l'existence même de ces Certificats de spécialisation uniquement par le pacte est totalement irresponsable, tant pour leur pérennité que pour les postes en LP. Avec le développement de ces Certificats de spécialisation, qui ne sont pas des élévations de qualification, les CAP et bac pro seront décrédibilisés.

3 MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Accompagner les jeunes en année de T^{ale} avant, pendant, après le dispositif d'accompagnement personnalisé de Pôle emploi

forfait

Décryptage

Le dispositif « Avenir Pro » a été expérimenté depuis 2021 dans quelques académies sans jamais avoir bénéficié de bilan : mais il est généralisé !

Cette brique concerne des élèves volontaires qui « souhaitent s'insérer »

La mission consiste à identifier les élèves et les classes et coordonner les interventions des agents de France Travail avec les équipes pédagogiques.

Le pacté articulera aussi l'exploitation pédagogique des PFMP, enrichira leur contenu en lien avec les enseignant.es non pacté-es.

Le pacté organisera le suivi des jeunes en lien avec le PP.

Conséquences pour le pacté

Les heures d'AP et les modules d'insertion professionnelle sont comptabilisés jusqu'à présent dans la DGH. Les

confier à un professeur pacté et à un conseiller Pôle emploi va les faire disparaître de l'enveloppe globale de dotation horaire et donc entraîner des suppressions de postes.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Les enseignants non pactés vont avoir des réunions supplémentaires, avec le collègue pacté qui, seul, ne pourra assurer le "lien avec les enseignements", "l'enrichissement des contenus" ou "l'exploitation pédagogique des PFMP".

L'objectif d'insertion professionnelle est dominant, au détriment du projet de poursuite d'études.

Des heures, auparavant destinées à l'enseignement, disparaissent.

Bilan d'activité à remettre au chef.

Accompagner après l'année de Tale des jeunes ni en emploi ni en formation (dispositif Ambition Emploi)

forfait

Décryptage

Les élèves après avoir suivi un cursus complet en LP, bacheliers ou non, conserveront leur statut d'élève pendant 4 mois et seront accueillis dans nos établissements.

Le pacté devra identifier leurs besoins et leur projet, définir leur parcours (recherche d'emploi, consolidation de compétences, stages, contrat d'apprentissage...) et assurer la coordination et le suivi de leurs parcours avec les acteurs locaux.

Conséquences pour le pacté

L'enseignant devient un conseiller de France travail, c'est bien le commencement du changement du statut des professeurs de lycées professionnels.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Ce dispositif est essentiellement tourné vers l'employabilité immédiate, et donc très en deçà des objectifs d'élévation globale du niveau de qualification et d'acquisition d'une culture commune dont sont porteurs le SNUEP et la FSU.

Bilan d'activité à remettre au chef.

Faire vivre le lien école entreprise : accompagnement des tuteurs de stage, participation au Bureau des entreprises (BDE)

forfait

Décryptage

Cette brique est certainement la plus chronophage de toute. Le pacté devra :

- Accompagner les tuteurs de stage en les rencontrant et en produisant des documents avec les profs référents des élèves. **Ligne rouge immédiate** : il est hors de question que les profs non engagés dans le pacte et qui vont évaluer les élèves travaillent sur une mission non rémunérée !
- Pérenniser et formaliser les partenariats école/entreprise en lien avec le BDE.
- faire participer les entreprises à la vie du lycée.

Conséquences pour le pacté

Cette brique concentre des missions vastes au plus près de la réforme et transformera le pacté en hiérarchie intermédiaire complice des suppressions de filières et de postes à venir.

Conséquences pour les personnels et/ou les élèves

Cette brique peut être un prémice de la fin des assistant-es DDF voire des DDF.

Bilan d'activité à remettre au chef.

7 RAISONS DE REFUSER LE PACTE LP :

Le Pacte LP est le bras armé de la réforme des lycées pros

Le Pacte LP n'est pas une revalorisation

Le Pacte LP augmente les inégalités femmes / hommes

Le Pacte LP fragilise le statut pour à terme le détruire

Le Pacte LP brise les collectifs de travail

Le Pacte LP instaure des hiérarchies intermédiaires

Le Pacte LP organise la baisse des moyens



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC



Plus d'infos

www.snuep.fr

www.snepsu.net





LE MINISTÈRE RECYCLE EN PIRE L'ÉCHEC DU BAC GÉNÉRAL POUR LE LYCÉE PRO

Le ministère a dévoilé cette semaine son projet scandaleux d'une réforme systémique du baccalauréat professionnel dont la casse de la classe terminale pour la rentrée 2024.

Dans le contexte social tendu où personnels comme élèves ont besoin de sérénité, de plus et mieux d'école pour faire réussir tous les jeunes, ce projet constitue une véritable provocation contre les collègues et met en péril l'avenir des jeunes.

En l'état actuel du projet, la période de septembre à mars serait exclusivement consacrée aux cours, sans aucune période de formation en milieu professionnel (PFMP). Durant cette période, se dérouleraient également les épreuves d'examen des disciplines générales en contrôle en cours de formation (CCF) en Maths-Sciences, LV1, LV2, Arts Appliqués et EPS. Les épreuves ponctuelles de Français, Histoire-Géographie-EMC, Éco-Gestion ou Éco-Droit seraient également avancées en mars. Alors que le ministère a reculé sur la réforme du bac GT devant le fiasco des épreuves anticipées, il s'apprête à récidiver.

D'avril à mai, les élèves enchaîneraient avec 6 semaines de PFMP obligatoires pour toutes et tous. Après quoi, ils passeraient les épreuves ponctuelles en enseignement professionnel et les derniers CCF dans cette discipline - sans aucune période de révision avec leurs enseignantes et enseignants, alors même que ces épreuves ont un coefficient élevé.

Pendant cette césure de deux mois, les PLP vont se transformer en machine à certifier et devront évaluer les élèves en stage mais aussi les 109 000 candidats libres (chiffre qui va augmenter) des CFA et écoles de production ou autres officines privées qui pullulent depuis la loi *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*. Cette loi a libéralisé le marché de la formation enfonçant plus encore l'avenir des jeunes des classes populaires.

À partir de la mi-mai, deux options se présenteraient.

Pour celles et ceux désirant une insertion professionnelle post-bac : 6 semaines supplémentaires de PFMP, soit au total 12 semaines de stages quasiment de façon continue entre mars et juillet. Les semaines de PFMP étant désormais gratifiées, les élèves seront probablement plus nombreux à choisir cette possibilité.

Les autres élèves, soi-disant pour mieux préparer leurs poursuites d'études, assisteraient à 30 heures hebdomadaires de cours de méthodologie, de culture générale et de compétences psychosociales.

Enfin, début juillet, tous les élèves devraient passer l'oral du chef d'œuvre et les épreuves de PSE.

Concrètement, le parcours commun des élèves de lycées pros s'arrêterait pour la terminale dès le mois de mars. Les parcours diversifiés envisagés sont une usine à gaz dans les LP et SEP. C'est toute l'architecture du bac pro qui est laminée. Après un bac pro 3 ans, c'est un bac pro 2,5 ans, voire 2 ans. Inacceptable quand nos élèves ont besoin de plus d'école et mieux d'école.

Au prétexte de diversification, le ministère détournerait un grand nombre d'heures de cours pour répondre à une commande présidentielle : augmenter le nombre de semaines de stages (PFMP).

Ce n'est ni l'intérêt des élèves ni celui des personnels qui conduit cette réforme. Avec les personnels, nous ne pouvons pas accepter que ce projet aboutisse : le ministère portera la lourde responsabilité d'un accroissement du décrochage scolaire, de résultats en baisse aux examens et de personnels totalement pressurés quand ils ont d'abord besoin de reconnaissance et de sens dans leur métier. C'est clairement une annualisation du temps de travail des PLP qui se profile et une attaque en règle contre nos statuts.

Le ministère veut prendre de court les PLP, les élèves et leurs organisations représentatives dans un agenda très rapide : les textes devraient passer au Conseil supérieur de l'Éducation en décembre. C'est une nouvelle fois du mépris envers les PLP et de leurs syndicats.

Pour stopper ce démantèlement organisé de nos lycées pros, l'intersyndicale prendra ses responsabilités lors de l'Intersyndicale lycées pros la semaine du 6 novembre.

Paris, le 20 octobre 2023



ENGAGÉ·ES **POUR**
LES PERSONNELS
ET LES ÉLÈVES

ENSEMBLE,

SAUVONS

**LES LYCÉÉES
PROS !**

► **FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX** ◀
avec les syndicats de la FSU



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC





ENGAGÉ·ES **POUR**
LES PERSONNELS
ET LES ÉLÈVES

ENSEMBLE,
SAUVONS
LES LYCÉÉES
PROS !

► **FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX** ◀
avec les syndicats de la FSU



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC



DÉSORMAIS
JE SUIS
VOTRE PROF
PRINCIPAL!



TERMINALE BAC PRO 2024

Début novembre 2023, le ministère n'aurait toujours pas arbitré sa réforme de la terminale bac pro. Aucun document de travail et seulement 2 réunions bilatérales avant la parution des textes en décembre.

**Alors que le projet est annoncé depuis des mois, il n'y a pas de dialogue social.
La ministre passe de nouveau en force, contre les personnels.**

Organisation possible de l'année de terminale bac pro

En gras, les lignes directrices de la réforme

Septembre à début mai
22 semaines de cours + 6 semaines de PFMP + 2 semaines examens
Non arbitré : ces PFMP groupées ou non, en mars-mai ou plus tôt dans l'année

6 semaines de PFMP pour tous : Leur positionnement et leur répartition (un seul bloc de 6 semaines ou deux de 3 semaines) ne sont pas dévoilés par le ministère. Pour le SNUEP-FSU, chaque PFMP ne doit pas excéder 3-4 semaines et le calendrier des PFMP doit rester à la main des personnels et du CA car il est lié à au calendrier PFMP des autres niveaux mais aussi décidé en fonction des spécificités de chaque filière.

Le temps consacré au cursus de préparation au bac pro est réduit de 4 semaines.

L'organisation proposée de l'année de terminale a pour conséquence d'annualiser le service des PLP, de transformer notre métier, de sacrifier des heures pour nos élèves.

Mai à juillet
6 semaines de diversification des parcours
→ Choix de l'insertion professionnelle : stage en entreprise
→ Choix de la poursuite d'études : cours (les disciplines maintenues ne sont pas dévoilées)

2^{de} et 1^{re} bac pro : groupes à effectifs réduits en français et en maths

Le ministère veut généraliser les groupes à effectifs réduits en français et en maths sans augmenter les moyens. Il envisage de réduire l'AP ou d'abroger la co-intervention. Ce « mieux d'école », ne sera pas « plus d'école » dans la mesure où les élèves conservent le même nombre d'heures en français et en maths. Ces groupes à effectifs réduits **ne seront pas du dédoublement** mais des groupes de niveaux. L'enseignement des PLP sera alors formaté par les « bonnes pratiques » imposées par l'institution et adossées à de nouvelles formations pour tous les PLP concernés.

Aucune visibilité sur les nouvelles modalités d'examens... en 2026

Le ministère veut alléger les écritures et le nombre de CCF, évoquant les livrets de compétences. Les modalités de certifications seront remises à plat pour 2026. **Encore une fois, les PLP vont travailler à l'aveugle**, comme c'est le cas cette année pour les élèves de première s'ils s'obstinent à imposer ce démantèlement de la classe de terminale.

**Nul doute, ce projet est grave,
autant pour notre métier de PLP que l'avenir des élèves.
ENSEMBLE, SAUVONS LE LYCÉE PRO !**

C. Grandjean s'acharne à démanteler nos lycées pros. Sans aucun bilan de la réforme Blanquer, elle piétine sans vergogne les besoins des jeunes et des personnels.

Son objectif est clairement de soumettre les jeunes mineurs et les enseignant·es au modèle et aux dangers de l'apprentissage : davantage de stages, moins d'école, davantage d'entreprises dans nos lycées pros, moins d'études supérieures, moins de qualifications, plus de décrochage et toujours plus de missions et de temps de travail pour les personnels.

Le pacte LP, les fermetures autoritaires et injustes des filières tertiaires et maintenant la désorganisation complète de la classe de terminale bac pro, année pourtant

cruciale pour l'obtention du diplôme, C. Grandjean orchestre le basculement de nos métiers et des lycées pros vers du formatage à l'emploi. Elle impose aussi frontalement une remise en cause de nos statuts en particulier par l'annualisation du temps de travail.

Dans la période dramatique que nous traversons, le lycée professionnel a un rôle décisif dans la prévention des actes extrêmes. Or ce projet radical et dangereux est à l'opposé de cet objectif qui passe par un renforcement de tous les savoirs.

Face à ces choix irresponsables, le SNUEP-FSU oppose un contre-projet qui, dans un premier temps, inscrit des grands principes respectueux du travail des PLP, des spécificités des lycées pros et qui rétablit les heures disciplinaires perdues avec la réforme Blanquer.



NOTRE CONTRE-PROJET SUR LES GRILLES HORAIRES

BAC PRO	Heures hebdomadaires	Gain / actuel
Enseignement professionnel	13	+ 3
Prévention Santé Environnement	1,5	+ 0,5
Éco-gestion / Éco-droit	1,5	+ 0,5
Français / Histoire-Géo / EMC (dont 1h Atelier philo 1 ^{re} et T ^{le})	5,5	+ 2
Mathématiques	2,5	+ 1
LV1	2,5	+ 0,5
Sciences ou LV2	2	+ 0,5
Arts Appliqués	1,5	+ 0,5
EPS	4	+ 1,5
Total élève	34	+ 4
Effectifs :		
-> enseignement professionnel : 12 élèves maximum (moins dans certaines spécialités)		
-> enseignements généraux : 24 élèves maximum + groupes réduits		
-> 2 ^{de} bac pro : toutes les heures en groupes réduits		

CAP	Heures hebdomadaires	Gain / actuel
Enseignement professionnel	14	+ 4
Éco-gestion / Éco-droit	2	
Prévention Santé Environnement	2	+ 1
Français / HG / EMC	4,5	+ 2,5
Mathématiques-Sciences	3,5	+ 2
LV1	2	+ 0,5
Arts Appliqués	2	+ 1
EPS	4	+ 1,5
Total élève	34	+ 3
Effectifs :		
-> enseignement professionnel : 6 élèves maximum		
-> enseignements généraux : 12 élèves maximum, regroupements avec d'autres classes interdits		

RESPECTER LE TRAVAIL DES PROFESSEUR·ES DE LYCÉES PROS

PFMP : Pas d'augmentations et choix des périodes maintenues aux mains des équipes pédagogiques et CA.

Disciplines : Toutes les disciplines fondent la culture générale des élèves. Les enseignant·es doivent bénéficier de plus de temps pour faire réussir tous les élèves.

Projets : Constitutifs de l'enseignement professionnel, les projets doivent émaner des équipes pédagogiques qui maîtrisent les filières et les besoins des élèves. Ils doivent être financés en heures de DHG sur la base du travail effectué et non à la tâche ou à la mission (cf. pacte LP).

Demi-groupes : les élèves de lycées pros entrent dorénavant très jeunes (80 % ont 15 ans) et cumulent des difficultés sociale, économique et scolaire. Les classes de 2^{de} bac pro doivent être toutes dédoublées et les regroupements de CAP interdits en enseignement général.

Contenus : des concertations avec les personnels et les organisations syndicales doivent être initiées sur un temps assez long pour reconstruire des programmes d'enseignement ambitieux et émancipateurs.

Grilles horaires : hebdomadaires pour un accès égalitaire aux enseignements pour tous les élèves.

CR audience cab GJ

présence

pour nous : Muriel, Jerome, Axel et moi

pour le snep : coralie

pour le cab : Ziza, Braun et Thompson

Quelques infos off obtenues en amont par la DGRH

- Ils commencent à travailler sur un plan de reconversion (surement type protocole) et réuniront les OS (surement pas avant janvier)
- Le calibrage n'est pas encore établi.

Ce qui est non négociable

- 6 semaines de PFMP obligatoires pour tous
- parcours diversifié de mai à fin juin sur 6 semaines (stage ou cours prépa poursuites)
- avancées des épreuves : ils ont été prudents cette fois et ne nous ont donné aucun élément sur les dates (donc le CP de l'UNSA est faux)
- sur les 22 semaines communes à tous les élèves (26 actuellement), ils disent augmenter le volume annuel d'heures en Français, Maths, EMC et maintenir le volume d'EPS. Cela implique une diminution pour d'autres car pas de volonté d'augmenter les horaires hebdos.

Calendrier et textes

CSL (29 novembre) CSE (14 décembre) : **on devrait avoir les textes stabilisés le 27 novembre.**

- Passera de manière certaine l'Arrêté des grilles horaires bac pro avec les arbitrages qui auront eu lieu sur la classe de term et aussi ceux de la classe de seconde et 1ère (abrogation de l'AP ou de la co-interv) : mais rien n'est arbitré à cette heure
- Peut-être deux autres textes :
 - 1 sur les parcours diversifiés (le choix serait exprimé par la famille avec réversibilité possible des choix)
 - 1 sur les certifications
- Pas de textes sur les CAP à ces deux instances

Parcours diversifiés

Pour les élèves qui « choisiraient » de rester en LP : seraient maintenus les disciplines qui existent dans les BTS mais sur des VS différentes que celles signées en début d'année. Il n'a plus été question ici de nouvelles disciplines (culture générale et compétence psycho sociales.. mais on verra une fois les textes en main).

Statuts

Selon eux (mais attention car ils gèrent le dialogue social par le mensonge) : pas de modification des décrets statutaires.

Groupe à effectifs réduits en français et en maths en seconde et première

- Financé par l'abrogation de l'AP ou de la co-interv.
- ils veulent empêcher les dédoublements et mettre en place des groupes de niveau sur la base des tests de positionnement.
- Ils veulent « accompagner » tous les nouveaux collègues et, à la suite, les plus anciens de Français et Maths à enseigner leurs disciplines aux élèves en grande difficulté scolaire via les docs Eduscol. (réflexion snep : parcours de formatage pendant les congés peut-être. On serait ici dans des formations à mettre en place des groupes de niveau)

Prise en compte des parcours diversifiés en BTS

Ils ont entamé un travail avec le MESRI sur ce sujet sans rien nous dévoiler ici : on a contacté le

snes et le snesup sur cette question. Le Snesup posera la question officiellement au CNESER (leur CSA) et interrogera aussi leur cabinet.

CP UNSA

Ils ont pour le moment infirmé avoir acté les éléments contenus dans le CP de l'Unsa envoyé à tous les PLP par OSTIC.

Socle & pacte



SALAIRE MESURES SOCLE 2023

SALAIRES - MESURES « SOCLE » 2023

REVALORISER LES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION: SANS CONTREPARTIE, UNE ABSOLUE NÉCESSITÉ

10 % pour toutes et tous : cette promesse du président-candidat ne sera pas tenue. Les sommes budgétées pour les augmentations sans contrepartie, dites « socle », ne permettent qu'une augmentation moyenne de 5,5 %, principalement sur le début de carrière, bien loin de ce qu'aurait nécessité le maintien du pouvoir d'achat en période de forte inflation. Et ces mesures ne concerneront pas tous les personnels, AED et AESH en seront exclu-es notamment.

**1 729 OU 1 819 € NETS
MENSUELS :
LE PREMIER SALAIRE D'UN·E
ENSEIGNANT·E STAGIAIRE
RESTE INFÉRIEUR À 2 000 € !**

Mais l'action des syndicats de la FSU, qui ont su tirer parti du rapport de force créé par le mouvement contre la réforme des retraites, a permis de modifier les projets du ministère et d'acter des avancées importantes. Nous avons en premier lieu obtenu que toutes et tous soient concerné-es, avec le doublement de la part fixe de l'ISOE. En second lieu, nous avons imposé l'ajout de mesures sur les parcours de carrière dont il faut mesurer la portée.

En 2017, l'accord Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR), auquel les syndicats de la FSU avaient contribué, a permis d'acter le principe selon lequel tout collègue ayant une carrière complète a vocation à être promu·e à la hors-classe assez tôt pour pouvoir en atteindre le dernier échelon. Mais, la classe exceptionnelle, troisième grade créé à ce moment-là, ne constituait pas un débouché de carrière pour toutes et tous car limitée en volume (contingent égal à 10 % de l'effectif de chaque corps) et restreinte dans son accès par l'exercice de missions particulières (vivier 1). Nous avons contraint le ministère à renoncer à ce contingentement à partir de 2024. Les modalités d'accès seront revues. Il reste du chemin pour faire de ce troisième grade un débouché de carrière pour toutes et tous mais ces mesures arrachées par l'action syndicale et la mobilisation nous en rapprochent sensiblement.

Cela ne doit pas faire oublier que le socle est accolé au Pacte, qui constitue une attaque inacceptable contre le principe de carrière, contre notre liberté pédagogique et professionnelle, contre nos conditions de travail. Cette attaque contre le statut, porte aussi l'aggravation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Le Pacte est un redoutable outil de division des équipes au service des hiérarchies locales pour l'application des réformes contestées par les personnels (réformes du collège, du lycée et du bac, voie professionnelle...).

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU, appellent à tout mettre en œuvre pour faire échec au Pacte et exigent que les montants qui y sont alloués soient affectés à la revalorisation de toutes et tous. Dans chaque établissement, réunissons-nous en heures mensuelles d'information syndicale, expliquons tous les dangers que le Pacte représente pour nos métiers et nos statuts, organisons-nous collectivement pour refuser le Pacte : ne signons pas, ne pactisons pas !

LES PRIMES ET LES INDEMNITÉS : IL Y A MIEUX À FAIRE...

À côté du traitement indiciaire, élément essentiel de la rémunération du fonctionnaire puis du calcul de la pension, s'ajoutent des primes et indemnités. Ces deux termes ont un sens bien différent. Les primes récompensent, au bon vouloir de l'employeur, une tâche, une performance, un mérite. Elles ont souvent un caractère exceptionnel ou transitoire. Quant aux indemnités, elles sont le dédommagement objectif d'une mission particulière, d'une activité supplémentaire ou encore la compensation d'un désavantage lié à une situation bien identifiée.

LE DOUBLEMENT DE LA PART FIXE DE L'ISOE

Les syndicats de la FSU se sont toujours battus pour un doublement de la part fixe de l'ISOE instaurée en mars 1989, unique indemnité versée sans contrepartie. C'est désormais chose faite avec un montant qui passera de 1 256 € à 2 550 € brut, soit un gain net mensuel de 92 €. De même, la part modulable de l'ISOE en Première GT et Terminale GT ainsi qu'en deuxième année de CAP sera désormais du même niveau que celle appliquée en Seconde GT ou en LP, soit un gain annuel net de 459 €.

LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ

La prime d'attractivité dégressive au fil des échelons renforce l'indemnitaire non soumis à « cotisation retraite » et va à l'encontre du droit à la carrière du fonctionnaire.

■ Hausse pour les échelons 2 à 7

Les augmentations de la prime d'attractivité vont de 600 € bruts par an (échelon 7) à 1 780 € (échelon 5). La prime d'attractivité pour les échelons 2 à 7 est donc comprise entre 1 500 et 3 370 € bruts annuels. Les primes d'attractivité des échelons 8 et 9 n'ont pas été revues.

■ Transformation de l'indemnité pour les fonctionnaires stagiaires en prime d'attractivité

La prime d'attractivité pour les stagiaires passe de 600 ou 1 200 € bruts annuels à 2 130 € bruts annuels quelles que soient les modalités de service. La différence de rémunération, selon les modalités de stage, est réalisée sur l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves, qui est, elle, proratisée.

III L'AVIS DES SYNDICATS DE LA FSU III

L'augmentation de la part indemnitaire dans les salaires, telle qu'elle est réalisée, induit un aplatissement de la carrière (ex. : entre les échelons 4 et 7, augmentation de 35 € en moyenne par échelon). Avec le Pacte, le risque est de passer à terme d'une fonction publique de carrière à une fonction publique d'emploi où la rémunération ne dépend plus du grade mais du poste occupé. La FSU porte la revendication du dégel du point d'indice, la reconstruction des grilles de rémunération et le transfert « primes-points » initié par PPCR, bascule d'une partie de la partie indemnitaire du salaire vers le traitement indiciaire.

CPE

L'indemnité forfaitaire est revalorisée comme l'ISOE. Son montant brut annuel passe de 1 450 € à 2 743,97 €. Cette indemnité avait été augmentée de 236,44 € le 12 mars 2021 pour « reconnaître les missions et le rôle éducatif des CPE » mais aussi, selon le ministère de l'époque, pour compenser l'absence de prime d'équipement informatique pour les CPE.

3,6 MILLIARDS SONT NÉCESSAIRES POUR AUGMENTER DE 10 % TOUTES ET TOUS.

1,9 MILLIARD SEULEMENT SONT AU BUDGET : L'ENGAGEMENT D'EMMANUEL MACRON N'EST PAS TENU !

PSY-ÉN

L'indemnité de fonction est revalorisée comme l'ISOE. Le montant brut annuel passe de 1 618,50 € à 2 912,47 € pour la spécialité EDO, et de 2 044,19 € à 3 338,16 € pour la spécialité EDA. L'alignement indemnitaire entre les deux spécialités promis en 2017 est toujours prévu pour janvier 2024. La FSU a revendiqué l'augmentation de l'indemnité de charge administrative des DCIO.

PROFESSEUR-ES DOCUMENTALISTES

Contrairement aux premiers projets du ministère, la FSU a obtenu que le montant de l'indemnité de sujétion particulière allouée aux personnels exerçant des fonctions de documentation dans un lycée, un lycée professionnel ou un collège soit aligné sur l'ISOE. Il augmentera donc de 1 550 € pour atteindre 2 550 €. Nous revendiquons toujours l'accès à la prime d'équipement informatique.

AGENT-ES NON TITULAIRES

La prime d'attractivité est revalorisée de 300 € brut. Avec le doublement de l'ISOE part fixe, l'augmentation indemnitaire est de 107 € nets mensuels pour toutes et tous. CPE, CFC, MLDS... bénéficient également du relèvement de leurs indemnités de fonctions.

Revaloriser le point d'indice

Dans la conception des grilles de rémunération de la Fonction publique, la valeur du point d'indice est commune à tous les agents, fonctionnaires ou non-titulaires. Sa valeur et son évolution sont de ce fait des préoccupations qui se posent en termes identiques pour toutes et tous. L'attachement des syndicats de la FSU à cette valeur unique s'explique par la transparence qu'elle assure, par l'évidence de communauté d'intérêt qu'elle montre. Pour assurer le maintien du pouvoir d'achat, il n'y a pas d'autre voie que la hausse immédiate de la valeur du point d'indice et le rétablissement de son indexation sur l'évolution des prix.

Rendez-vous de carrière

À quoi s'attendre ?

Comment s'y préparer ?

Déchiffrer le doc de référence



profissime.com

MESURES DE CARRIERE

LES MESURES SUR LES PARCOURS DE CARRIÈRE

Le ministère a dû revoir sa copie sur les carrières sous la pression des syndicats de la FSU. Défendues depuis des mois, ces avancées marquent une étape à compléter par des mesures indispensables pour les milieux de carrière.

LA HORS-CLASSE

Le nombre de promotions à la hors-classe est déterminé annuellement par le ministère selon un ratio, c'est-à-dire une proportion du nombre de collègues promouvables, et ce quel que soit le nombre de collègues déjà hors-classe. De 18 % ces dernières années, ce ratio augmente à 21 % en 2023, puis passera à 22 % en 2024 et 23 % pour les années suivantes. En conséquence, l'accès au grade de la hors-classe se produira en moyenne un an et demi plus tôt pour un gain indiciaire mensuel net d'environ 180 € lors de l'accès à la hors-classe d'une certifié-e, et un bénéfice pour la suite de la carrière. Le ministère estime que plus de 15 000 promotions supplémentaires seront ainsi possibles d'ici 2025.

II L'AVIS DES SYNDICATS DE LA FSU III

Le ministère n'envisageait pas d'accélérer l'accès à la hors-classe. Les syndicats SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU ont œuvré dès l'automne pour que le nombre de promotions puisse augmenter et ainsi améliorer les parcours de carrière pour un plus grand nombre. Nos syndicats continuent d'exiger un renforcement du poids de l'ancienneté dans le barème d'accès à la hors-classe afin de diminuer encore les délais de promotion.

LA CLASSE EXCEPTIONNELLE ET L'ÉCHELON SPÉCIAL

■ État des lieux :

La classe exceptionnelle, créée par l'accord PPCR de 2017, est un débouché de carrière pour chacun de nos corps. La fin de carrière des certifié-es, PEPS, PLP, CPE, PsyEN, est ainsi portée au même niveau que la hors-classe des professeur-es agrégé-es. Bien des collègues en ont profité depuis 2017. Mais la classe exceptionnelle est engorgée du fait du faible contingent d'emplois disponibles, de la part prépondérante de l'avis dans le barème, du barrage que constitue l'échelon spécial contingenté, et de l'allongement de la durée d'activité. La coexistence de deux voies d'accès génère des iniquités.

■ Ce qui change :

Après une campagne 2023 de transition, pour laquelle le contingent de la classe exceptionnelle est porté de 10 à 10,5 %, un ratio annuel de promotions sera établi, assurant la promotion d'une certaine part des promouvables, et ce quel que soit le nombre d'emplois de classe exceptionnelle déjà occupés. Cette modalité assurera un accès à la classe exceptionnelle pour un plus grand nombre d'enseignant-es

Dès la campagne 2023, l'échelon spécial est remplacé par un nouvel échelon accessible à tous les collègues ayant atteint 3 années d'ancienneté dans l'échelon 4 de la classe exceptionnelle, permettant alors de parcourir en 3 ans la hors-échelle lettre À jusqu'à l'indice majoré 972 sans plus aucun obstacle. Si vous êtes dans cette situation, vérifiez avec les syndicats de la FSU la bonne mise en œuvre de cette mesure dès publication du décret.

■ Fusion des deux viviers :

Le ministère renoncerait en outre en 2024 aux deux voies de promotion à la classe exceptionnelle. C'était une demande de la FSU. Il s'agit à la fois de ne

À PARTIR DU 5^E ÉCHELON DE LA HORS-CLASSE (4^E POUR LES PROFESSEUR-ES AGRÉGÉ-ES), L'ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE EST POSSIBLE. LA FSU SERA VIGILANTE SUR LE NOUVEAU BARÈME ET SES CRITÈRES.

plus perdre de promotions faute de candidat-es au vivier 1 (accès sur certaines affectations) et d'accélérer la promotion du plus grand nombre avec un barème qui doit tenir compte de l'ancienneté. Des critères complémentaires seront probablement ajoutés par le ministère (affectation en éducation prioritaire par exemple), la FSU sera particulièrement vigilante pour que les avis des hiérarchies soient minorés.

CHAIRES SUPÉRIEURES

L'action du SNES-FSU a fini par porter ses fruits : la carrière est revitalisée avec une durée d'attente au 5^e échelon raccourcie d'un an et la transformation de l'échelon spécial en 7^e échelon. Le passage automatique à la HEB après trois ans et six mois au 6^e est garanti pour toutes et tous. Le corps des professeur-es de chaires supérieures retrouve, ainsi, toute son attractivité et redevient le corps de référence pour les professeur-es des classes préparatoires.

II L'AVIS DES SYNDICATS DE LA FSU III

Le décontingement de la classe exceptionnelle et de l'échelon spécial ne faisaient pas partie des propositions initiales du ministère. Ce sont les syndicats de la FSU qui les ont proposés, qui les ont défendus et qui les ont obtenus, en s'appuyant sur le rapport de force créé par les mobilisations sur les retraites. Nous restons mobilisé-es pour que la mise en œuvre soit bénéfique à toutes et tous : ratios, équilibre des barèmes, critères de départage, éducation prioritaire, modalités de reclassement.

CLASSEMENT APRÈS LE CONCOURS

Les activités professionnelles exercées avant le concours sont aujourd'hui insuffisamment prises en compte pour déterminer l'échelon de classement. Dès septembre 2023, les activités exercées dans le privé et/ou les années de non-titulaire seront mieux prises en compte. Revendication de la FSU, notamment pour les PLP, les débuts de seconde carrière seront améliorés et l'accès à l'indice sommital envisageable.

Retrouvez à la rentrée le nouveau supplément Rémunérations et Carrières du SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU



EN RÉSUMÉ

Prime d'attractivité (échelons 1 à 9, tous corps)

	Brut			Net		
	Mesures 2023	Montant au 01/09/2023	Mensuel	Mesures 2023	Montant au 01/09/2023	Mensuel
1 ^{er} échelon	+ 2 130 €	2 130 €	177,60 €	+ 1 820 €	1 820 €	151,70 €
2 ^e échelon	+ 780 €	2 980 €	248,33 €	+ 667 €	2 547 €	212,25 €
3 ^e échelon	+ 1 320 €	3 370 €	280,33 €	+ 1 128 €	2 880 €	240,00 €
4 ^e échelon	+ 1 680 €	3 180 €	265,00 €	+ 1 436 €	2 718 €	226,50 €
5 ^e échelon	+ 1 780 €	2 880 €	240,00 €	+ 1 521 €	2 461 €	205,00 €
6 ^e échelon	+ 1 600 €	2 500 €	208,33 €	+ 1 368 €	2 136 €	178,00 €
7 ^e échelon	+ 600 €	1 500 €	125,00 €	+ 513 €	1 280 €	106,83 €
8 ^e échelon	+ 0 €	400 €	33,33 €	+ 0 €	341 €	28,49 €
9 ^e échelon	+ 0 €	400 €	33,33 €	+ 0 €	341 €	28,49 €

Principales indemnités (montants bruts au 01/09/2023) :

Indemnité	Montant précédent	Nouveau montant	Augmentation
Indemnité CPE	1 450,00 €	2 743,97 €	+ 1 293,97 €
Indemnité PSY-ÉN EDO	1 618,50 €	2 912,47 €	+ 1 293,97 €
Indemnité PSY-ÉN EDA	2 044,19 €	3 338,16 €	+ 1 293,97 €
Indemnité Documentaliste	1 000,00 €	2 550,00 €	+ 1 550,00 €
Indemnité ULIS et SGEPA	462,38 €	1 756,35 €	+ 1 293,97 €
Indemnité des CFC	8 792,11 €	10 086,08 €	+ 1 293,97 €
Indemnité de suivi des apprentis	1 079,80 €	2 550,00 €	+ 1 470,20 €
Indemnité de CPD EPS	3 500,00 €	4 850,00 €	+ 1 350,00 €
Indemnité formateurs académiques	834,00 €	1 509,00 €	+ 675,00 €
ISOE	1 256,04 €	2 550,00 €	+ 1 293,96 €

On peut recenser trois types d'indemnités : les indemnités forfaitaires liées aux conditions d'exercice comme l'ISOE, celle pour exercice en REP ou REP+ ou encore les ISS ; les indemnités liées à des missions et activités supplémentaires comme les HSA ou HSE, l'ISOE part modulable, les IMP, celle pour tuteur de stagiaire ; les indemnités spécifiques du statut de fonctionnaire comme l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement.

Parts modulables de l'ISOE (professeur principal), montants bruts au 01/09/2023 :

Divisions	Montant précédent	Nouveau montant
6 ^e , 5 ^e , 4 ^e	1 245,84 €	1 280,40 €
3 ^e , 1 ^{ère} CAP, 2 ^e (LGT et LP), 1 ^{ère} et Terminale bac pro	1 425,84 €	1 475,76 €
1 ^{ère} , Terminale LGT, 2 ^e CAP	906,24 €	1 475,76 €
PRE 1 ^{ère} , Terminale LGT (référents de groupes d'élèves)	453,12 €	737,88 €
Autres divisions de LP	906,24 €	937,92 €

ET APRÈS ?

La revalorisation que nous revendiquons pour nos métiers ne peut se limiter à des augmentations d'indemnités ou à des primes. Elle doit au contraire s'inscrire dans la durée en mobilisant plusieurs leviers : l'augmentation de la valeur du point d'indice et son indexation sur les prix, la refonte des grilles et l'amélioration des carrières.

Le corps des professeur-es agrégé-es est le corps de référence pour le second degré. Nous revendiquons, pour l'ensemble des enseignant-es, CPE et Psy-ÉN, un déroulement de carrière permettant l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeur-es agrégé-es.

Vous aussi, syndiquez-vous !

Pour gagner la revalorisation de nos métiers, nous avons besoin de syndicats forts. Chacune et chacun d'entre nous peut agir en renforçant les syndicats de la FSU. Adhérer à un syndicat de la FSU c'est lutter pour nos métiers, nos salaires.

SNEPU
Syndicat National de l'Éducation Physique



<https://lesite.snepfusu.fr/sujets/le-snep-fsu/adherer-pourquoi-comment/>

snes
Syndicat National des Enseignements de Second degré
F.S.U.



www.snes.edu/adherer-maintenant/

SNUEP
Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel
F.S.U.



<https://snuep.fr/adhrere-snuep-fsu/>



Communiqué de presse - 9 novembre 2023

Pour un accès transparent et équitable à la classe exceptionnelle

Les nouvelles lignes directrices de gestion concernant les carrières des personnels étaient soumises au CSA ministériel ce mardi 7 novembre. L'enjeu principal était la modification annoncée des modalités d'accès à la classe exceptionnelle des enseignants, CPE et Psy EN. Les représentants des personnels avaient d'ailleurs obtenu lors des discussions salariales au printemps dernier la fin de la limitation de la classe exceptionnelle à 10 % des effectifs de chaque corps et le passage à un taux de promotion garantissant des accès chaque année. De fait, les lignes directrices de gestion doivent donc fixer les nouvelles règles d'accession à ce grade. Cet accès est d'autant plus important compte tenu de la perte cumulée du pouvoir d'achat des personnels depuis 20 ans ainsi que l'allongement de la carrière lié à la dernière réforme des retraites.

Le projet proposé par le ministère est très loin de répondre aux attentes des personnels en termes de déroulé de carrière, de transparence et d'équité. Les enseignants, CPE, Psy EN promouvables auraient un avis annuel sur leur valeur professionnelle émis par l'autorité hiérarchique directe, très favorable, favorable ou défavorable, sans possibilité de contestation. Sur la base de ces avis, le ministre, le recteur ou le DASEN, selon les corps, établirait la liste des promus en appliquant des critères de départage.

Pour nos organisations syndicales, ce projet est inacceptable. Il renforce l'arbitraire de l'autorité hiérarchique, sans transparence et lisibilité pour les collègues, et sans possibilité de contestation.

Pour ces raisons, nos organisations syndicales ont voté unanimement contre ce texte. Elles réclament un tout autre projet fondé sur un barème, permettant une réelle projection de déroulé de carrière dans la classe exceptionnelle, comme le ministère s'y était engagé en avril dernier.

L'attractivité des métiers de l'Éducation nationale passe par la question des salaires, mais aussi par celle du déroulement de carrière y compris pour stabiliser les enseignantes et enseignants, CPE, Psy EN dans un moment où l'éducation nationale en a le plus besoin.



REMUNERATIONS ET CARRIERES

RÉMUNÉRATIONS

ET CARRIÈRES

*La FSU se bat
pour vos salaires*

Syndicat National de l'Éducation Physique

Syndicat National
des Enseignements
de Second degréSyndicat National Unitaire
de l'Enseignement Professionnel

En cette rentrée 2023, nous sommes encore loin du compte pour nos salaires : l'augmentation de 1,5 % du point d'indice en juillet 2023 ne suffit à compenser ni l'inflation à plus de 5 % cette année encore, ni les 10 % de perte de pouvoir d'achat sur le dernier quinquennat. Même si, grâce à la FSU, des avancées ont été gagnées cet été sur les carrières et les rémunérations, qu'on ne se paye pas de mots : les promesses de « revalorisation » et de « choc d'attractivité » ne sont pas tenues !

Aussi, la communication du ministère consiste à globaliser les hausses de rémunération : la moyenne de 5,5 % masque une très grande disparité de situations, selon l'échelon et le niveau de primes. Le ministère cherche à vendre le Pacte enseignant, qui ne fait pas recette, les collègues ayant bien compris qu'il s'agit de s'épuiser plus en travaillant plus pour perdre moins. En affichant un début de carrière à 2100 € tout en oubliant de mentionner les stagiaires, le ministère se gargarise d'avancées qui ne pallient en rien la crise de recrutement. D'autres choix étaient possibles : ils le sont toujours ! Lors des discussions, la pression de la FSU aura quand même permis la revalorisation de tous les personnels par le biais du doublement de l'ISOE part fixe et des indemnités équivalentes, ce qui n'était pas prévu au départ.

Dans l'édito de l'édition 2022 de ce même supplément, nous revendiquions aussi des améliorations pour les milieux et les fins de carrière. Si les avancées obtenues dans le cadre du « socle » sont insuffisantes, la bataille syndicale sur ces questions ainsi que le mouvement contre la réforme des retraites auront permis de marquer des points. Les accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle ont été élargis et modifiés, permettant un accès plus ouvert à toutes et tous.

La FSU se bat sans relâche pour un rattrapage des pertes subies, la réindexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation, une augmentation des salaires de toutes et tous, pour toutes les catégories et sans aucune contrepartie. Nos organisations SNEP, SNES et SNUEP, syndicats de la FSU, vous proposent cette publication avec des informations sur votre rémunération, votre carrière et votre pension. Vous y trouverez également nos revendications pour une juste reconnaissance, porteuses d'une vision du métier et de la carrière soucieuse de l'intérêt général.

D'autres choix sont possibles, et c'est pour cela que nous vous invitons à nous rejoindre en adhérant à un syndicat de la FSU.



Sophie Vénétiay,
secrétaire générale
du SNES-FSU



Coralie Benech
cosecraire générale
du SNEP-FSU



Sigrid Gérardin
cosecraire générale
du SNUEP-FSU

Ce supplément a été rédigé par
Frédéric Allègre, Christophe Barbillat,
Coralie Benech, Axel Benoist,
Louise Berthelot, Julien Luis,
Emmanuel Séchet, Erick Staëlen et
Laurent Tramoni.

SOMMAIRE

Rémunérations et carrières PAGE 3 ▪ **Nos revendications** PAGE 4 ▪ **Bulletin de paye (titulaires et stagiaires)** PAGE 5 ▪ **Nos grilles indiciaires** PAGE 6 ▪ **Salaires (titulaires et stagiaires)** PAGE 7 ▪ **Bulletin de paye et salaires (contractuel-les)** PAGES 8 ▪ **Indemnités et primes** PAGE 10 ▪ **Heures supplémentaires** PAGE 12 ▪ **Frais de déplacement** PAGE 13 ▪ **Supplément familial de traitement** PAGE 14 ▪ **Rendez-vous de carrière et évaluation** PAGE 15 ▪ **Avancement d'échelon** PAGE 16 ▪ **Hors-classe** PAGE 17 ▪ **Classe exceptionnelle** PAGE 18 ▪ **Classement** PAGE 19 ▪ **Chaires supérieures** PAGE 21 ▪ **Bilan de la campagne de promotions 2022** PAGE 22 ▪ **Pensions** PAGE 23 ▪ **Régime additionnel de la FP** PAGE 25 ▪ **40 ans du statut des fonctionnaires** PAGE 26

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

Le statut général fixe la manière dont la rémunération des fonctionnaires est composée et renvoie au local la rémunération des contractuel·les. La progression de la rémunération des fonctionnaires est garantie, là où celle des contractuel·les doit être gagnée par l'action syndicale collective. La rémunération des agents publics s'effectue après service fait.

PRINCIPES

Chaque fonctionnaire est recruté dans un corps et détient, à titre personnel, un échelon dans l'un des grades de celui-ci. La progression d'échelon et de grade dans ce corps constitue la carrière. Chaque fonctionnaire a droit, individuellement, à un déroulement de carrière. Celui-ci s'exerce dans le cadre de garanties collectives, inscrites dans le statut général et déclinées dans le cadre du statut particulier de chaque corps puis dans les lignes directrices de gestion. Ce corpus définit la Fonction publique de carrière, spécificité française et républicaine.

RÉMUNÉRATION

L'article L712-1 du code général de la Fonction publique prévoit la composition de la rémunération des fonctionnaires : « *le traitement ; l'indemnité de résidence ; le supplément familial de traitement ; les primes et indemnités [...]* ». L'article L712-2 complète : « *le montant du traitement est fixé en fonction du grade du fonctionnaire et de l'échelon auquel il est parvenu [...]* ».

Pour tous les personnels, l'élément principal de la rémunération est donc le traitement. Son montant est égal au nombre de points d'indice détenu (voir Structure de carrière ci-dessous) multiplié par la valeur du point. Cette valeur est commune à tous les fonctionnaires et aux contractuel·les. La FSU est attachée à cette valeur unique car elle garantit transparence et égalité dans la définition du traitement indiciaire. Elle génère de plus un pôle revendicatif commun à tous les personnels. Toutefois, si sa revalorisation est essentielle pour maintenir le pouvoir d'achat des personnels de la Fonction publique, l'amélioration de la structure et du déroulement des carrières est de nature à garantir la reconnaissance sociale des personnels.

STRUCTURE DE CARRIÈRE

Les corps de professeur·es, CPE, Psy-ÉN, sont des corps d'État classés en catégorie A, celle des cadres : maîtres du métier, concepteurs, autonomes dans leurs choix de pratiques professionnelles. C'est ce qu'illustre, par exemple, la liberté pédagogique des professeurs.

Grades

Nos carrières sont articulées en trois grades, comme la plupart des corps de la Fonction publique d'État : un grade de recrutement (la classe normale), suivi d'un grade de débouché (la hors-classe) puis d'un grade sommital (la classe exceptionnelle). Le passage d'un grade au grade supérieur n'est pas automatique : même si nous avons gagné que la hors-classe devienne accessible à tous (cf. page 17), ce n'est pas encore le cas de la classe exceptionnelle (cf. page 18).

Échelons

Chaque grade est subdivisé en échelons, parcourus successivement l'un après l'autre en fonction d'une durée maximale de séjour, de façon automatique (cf. pages 6 et 16).

Indices

À chaque échelon correspond un indice de rémunération (appelé « indice majoré »), c'est-à-dire un nombre de points correspondant aux tables indiciaires de traitement de la Fonction publique. On obtient ainsi une grille indiciaire de rémunération propre à chaque corps (cf. page 6).

Le parcours progressif d'un échelon au suivant, puis le passage d'un grade au grade supérieur constitue le déroulement de carrière : à chaque étape, il en résulte une hausse du salaire.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Deux principes président au déroulement de la carrière : l'ancienneté et la « valeur professionnelle ».

■ Le principe d'ancienneté découle d'un constat évident et naturel : l'expérience professionnelle s'accroît et s'enrichit tout au long des années d'exercice dans les missions pour lesquelles on a été recruté. Il convient de le rémunérer par l'augmentation du traitement. L'application de ce principe entraîne la fixation d'une durée maximale de séjour dans chaque échelon (cf. page 16).

■ La « valeur professionnelle » est d'une autre nature. Il ne s'agit nullement du « mérite » qui ne concerne que le recrutement par concours (les lauréats sont classés « par ordre de mérite », principe issu de la Déclaration des droits du 26 août 1789). La « valeur professionnelle », qui est évaluée par la hiérarchie, porte sur la « manière de servir » : les fonctionnaires doivent rendre compte à la Nation de la façon dont ils accomplissent les missions pour lesquelles ils et elles ont été recruté·es et sont rémunéré·es.

La contradiction intrinsèque du système actuel d'évaluation de la « valeur professionnelle » est que cette évaluation est utilisée non pas pour améliorer les pratiques professionnelles ni le service rendu aux citoyens et aux usagers, mais pour discriminer les avancements et les promotions octroyés par l'État-employeur aux fonctionnaires au cours du déroulement de leur carrière, d'une façon très souvent ressentie comme arbitraire (cf. page 15).

CONTRACTUEL·LES

L'article L713-1 du code général de la Fonction publique prévoit que « *La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents* ». L'article 1-3 du décret 86-83 précise que cette rémunération doit être réévaluée au moins tous les trois ans. Les contractuel·les sont rémunéré·es sur la base d'un traitement indiciaire. Lorsqu'ils occupent un emploi permanent, ils bénéficient aussi de la plupart des indemnités afférentes à l'emploi qu'ils et elles occupent.

Dans l'Éducation nationale, les syndicats de la FSU ont obtenu que les contractuel·les d'enseignement, d'éducation et de psychologie et les AESH bénéficient d'une grille de rémunération, c'est-à-dire d'une progression régulière de leur rémunération selon une grille arrêtée pour l'ensemble des personnels concernés.

Pour les contractuel·les d'enseignement, d'éducation et de psychologie, seuls les indices minimum et maximum sont fixés nationalement (cf. page 9). Une grille nationale indicative a été publiée par le ministère (circulaire 2017-038 du 20 mars 2017), charge à chaque rectorat d'établir la sienne après consultation des élu·es des personnels en comité social d'administration (CSA, ex CTA). Pour les AESH, l'article 11 du décret 2014-724 définit une grille nationale de rémunération en 11 échelons et un changement d'échelon tous les trois ans. Pour les AED, aucune progression de rémunération n'est prévue par la réglementation, ce que nous continuons de contester.

PRIMES ET INDEMNITÉS

Ces deux termes, souvent employés sans distinction ont pourtant un sens bien différent. Les primes viennent en complément du salaire et, au bon vouloir de l'employeur, récompenser une tâche, une performance, un mérite. Elles ont souvent un caractère exceptionnel ou transitoire. Quant aux indemnités, elles sont un dédommagement objectif pour une mission particulière, une activité supplémentaire ou encore pour compenser un désavantage lié à une situation bien identifiée. Les indemnités spécifiques du statut de fonctionnaire sont aussi l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement.

NOS GRILLES INDICIAIRES (IM = indice majoré)

Classe normale		
Échelon	Durée	IM
1	1 an	390
2	1 an	441
3	2 ans	448
4	2 ans	461
5	2 ans 6 mois	476
6	3 ans (ou 2 ans)*	492
7	3 ans	519
8	3 ans 6 mois (ou 2 ans 6 mois)*	557
9	4 ans	590
10	4 ans	629
11		673

Professeur-es certifié-es,
PEPS, PLP,
CPE, Psy-ÉN

Hors-classe		
Échelon	Durée	IM
1	2 ans	590
2	2 ans	624
3	2 ans 6 mois	668
4	2 ans 6 mois	715
5	3 ans	763
6	3 ans	806
7		821

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	IM	
1	2 ans	695	
2	2 ans	735	
3	2 ans 6 mois	775	
4	3 ans	830	
5	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972

* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues

Classe normale			
Échelon	Durée	IM	
1	1 an	450	
2	1 an	498	
3	2 ans	513	
4	2 ans	542	
5	2 ans 6 mois	579	
6	3 ans (ou 2 ans)*	618	
7	3 ans	659	
8 / 2	3 ans 6 mois / 2 ans (ou 2 ans 6 mois)*	710	
9 / 3	4 ans / 2 ans	757	
10 / 4	4 ans / 2 ans	800	
11 / 5	/ 3 ans et 6 mois	830	
6	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3	1 an et 6 mois	972
7	HEB-1	1 an	972
	HEB-2	1 an	1013
	HEB-3		1067

Professeur-es agrégé-es /
Chaires supérieures⁽¹⁾

Hors-classe			
Échelon	Durée	IM	
1	2 ans	757	
2	2 ans	800	
3	3 ans	830	
4	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	IM	
1	2 ans 6 mois	830	
2	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972
3	HEB-1	1 an	972
	HEB-2	1 an	1013
	HEB-3		1067

(1) Les informations indiquées en italique ne concernent que les professeurs de chaires supérieures

* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues

NB. : Au 1^{er} janvier 2024, les indices de tous les échelons seront majorés de 5 points.

RÉMUNÉRATION DES TEMPS PARTIELS

La quotité de rémunération est égale à la quotité de service pour les temps partiels inférieurs à 80 % d'un service à temps plein.

La quotité de rémunération est majorée pour les quotités comprises entre 80 et 90 % d'un service à temps plein, selon la formule ci-dessous chez les professeurs :

(Quotité de temps partiel exprimée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40.

Quotité de service (exemples)		Rémunération en % du traitement brut
En fraction	En %	
14,4/18 ou 12/15 ou 16/20* ou 13,6/17**	80	85,7
15/18	83,3	87,6
17/20	85	88,6

* Pour les PEPS. ** Pour les agrégés d'EPS

SALAIRES (titulaires et stagiaires)

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRE INDICIAIRE NET Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL 1 enfant : 2,29 €			PRIME D'ATTRACTIVITÉ	
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +	Brute mensuelle	Nette mensuelle
390	1 919,89 €	1 545,33 €	1 511,85 €	1 494,48 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	177,60 €	151,70 €
441	2 170,95 €	1 751,03 €	1 713,38 €	1 693,74 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	248,33 €	212,25 €
448	2 205,41 €	1 779,26 €	1 741,05 €	1 721,09 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	280,33 €	240,00 €
450	2 215,25 €	1 787,34 €	1 748,95 €	1 728,91 €	77,13 €	192,46 €	137,49 €	177,60 €	151,70 €
461	2 269,40 €	1 831,70 €	1 792,42 €	1 771,89 €	78,75 €	196,79 €	140,73 €	265,00 €	226,50 €
476	2 343,25 €	1 892,20 €	1 851,69 €	1 830,50 €	80,97 €	202,70 €	145,16 €	240,00 €	205,00 €
492	2 422,01 €	1 956,73 €	1 914,92 €	1 893,01 €	83,33 €	209,00 €	149,89 €	208,33 €	178,00 €
498	2 451,55 €	1 980,94 €	1 938,64 €	1 916,45 €	84,22 €	211,36 €	151,66 €	248,33 €	212,25 €
513	2 525,39 €	2 041,43 €	1 997,91 €	1 975,06 €	86,43 €	217,27 €	156,09 €	280,33 €	240,00 €
519	2 554,92 €	2 065,64 €	2 021,62 €	1 998,51 €	87,32 €	219,63 €	157,87 €	125,00 €	106,83 €
542	2 668,15 €	2 158,41 €	2 112,52 €	2 088,37 €	90,71 €	228,69 €	164,66 €	265,00 €	226,50 €
557	2 741,99 €	2 218,91 €	2 171,79 €	2 146,99 €	92,93 €	234,60 €	169,09 €	33,33 €	28,49 €
579	2 850,29 €	2 307,65 €	2 258,73 €	2 232,94 €	96,18 €	243,26 €	175,59 €	240,00 €	205,00 €
590	2 904,44 €	2 352,01 €	2 302,19 €	2 275,92 €	97,80 €	247,60 €	178,84 €	33,33 €	28,49 €
618	3 042,28 €	2 464,94 €	2 412,85 €	2 385,32 €	101,94 €	258,62 €	187,11 €	208,33 €	178,00 €
624	3 071,82 €	2 489,15 €	2 436,55 €	2 408,76 €	102,82 €	260,99 €	188,88 €		
629	3 096,43 €	2 509,32 €	2 456,31 €	2 428,30 €	103,56 €	262,95 €	190,36 €		
659	3 244,11 €	2 630,32 €	2 574,86 €	2 545,52 €	107,99 €	274,77 €	199,22 €	125,00 €	106,83 €
668	3 288,42 €	2 666,62 €	2 610,41 €	2 580,68 €	109,32 €	278,31 €	201,88 €		
673	3 313,03 €	2 686,79 €	2 630,15 €	2 600,22 €	110,06 €	280,28 €	203,35 €		
695	3 421,33 €	2 775,52 €	2 717,03 €	2 686,17 €	113,31 €	288,95 €	209,85 €		
710	3 495,18 €	2 836,03 €	2 776,27 €	2 744,78 €	115,53 €	294,85 €	214,28 €	33,33 €	28,49 €
715	3 519,79 €	2 856,19 €	2 796,02 €	2 764,32 €	116,26 €	296,82 €	215,76 €		
735	3 618,25 €	2 936,86 €	2 875,01 €	2 842,46 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
757	3 726,55 €	3 025,60 €	2 961,89 €	2 928,42 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €	33,33 €	28,49 €
763	3 756,08 €	3 049,79 €	2 985,59 €	2 951,87 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
775	3 815,16 €	3 098,20 €	3 032,98 €	2 998,75 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
800	3 938,23 €	3 199,03 €	3 131,71 €	3 096,43 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
806	3 967,76 €	3 223,23 €	3 155,41 €	3 119,88 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
821	4 041,61 €	3 283,73 €	3 214,65 €	3 178,48 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
830	4 085,91 €	3 320,03 €	3 250,19 €	3 213,65 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
890	4 381,28 €	3 562,04 €	3 487,15 €	3 448,08 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
925	4 553,58 €	3 703,21 €	3 625,38 €	3 584,83 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
972	4 784,95 €	3 892,78 €	3 810,99 €	3 768,47 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
1013	4 986,78 €	4 058,15 €	3 972,90 €	3 928,67 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		
1067	5 252,61 €	4 275,95 €	4 186,17 €	4 139,66 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €		

5 points d'indice supplémentaires seront attribués aux grilles indiciaires à partir du 1^{er} janvier 2024.

CONTRACTUEL-LES

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRE INDICIAIRE NET Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL 1 enfant : 2,29 €			PRIME D'ATTRACTIVITÉ	
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +	Brute mensuelle	Nette mensuelle
361	1 777,12 €	1 471,12 €	1 442,55 €	1 428,27 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €		
366	1 801,74 €	1 491,50 €	1 462,54 €	1 448,06 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €		
370	1 821,43 €	1 507,80 €	1 478,51 €	1 463,88 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €		
371	1 826,35 €	1 511,87 €	1 482,51 €	1 467,84 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	125,00 €	100,47 €
372	1 831,28 €	1 515,94 €	1 486,52 €	1 471,80 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	116,67 €	93,76 €
375	1 846,04 €	1 528,17 €	1 498,50 €	1 483,66 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	116,67 €	93,76 €
380	1 870,66 €	1 548,54 €	1 518,47 €	1 503,45 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	116,67 €	93,76 €
388	1 910,04 €	1 581,15 €	1 550,45 €	1 535,10 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	116,67 €	93,76 €
389	1 914,96 €	1 585,21 €	1 554,44 €	1 539,06 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	112,50 €	90,42 €
390	1 919,89 €	1 589,30 €	1 558,43 €	1 543,02 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €		
400	1 969,11 €	1 630,05 €	1 598,40 €	1 582,57 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €		
407	2 003,57 €	1 658,57 €	1 626,36 €	1 610,27 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	108,33 €	87,07 €
410	2 018,34 €	1 670,81 €	1 638,36 €	1 622,14 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €		
420	2 067,57 €	1 711,55 €	1 678,32 €	1 661,71 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €		
430	2 116,80 €	1 752,31 €	1 718,28 €	1 701,27 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €		
431	2 121,72 €	1 756,38 €	1 722,27 €	1 705,22 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €	100,00 €	80,37 €
440	2 166,02 €	1 793,05 €	1 758,24 €	1 740,83 €	76,98 €	192,07 €	137,19 €		
450	2 215,25 €	1 833,80 €	1 798,20 €	1 780,40 €	77,13 €	192,46 €	137,49 €		
457	2 249,71 €	1 862,33 €	1 826,17 €	1 808,09 €	78,16 €	195,22 €	139,55 €	91,67 €	73,67 €
475	2 338,32 €	1 935,68 €	1 898,09 €	1 879,31 €	80,82 €	202,31 €	144,87 €	91,67 €	73,67 €
489	2 407,24 €	1 992,73 €	1 954,04 €	1 934,70 €	82,89 €	207,82 €	149,00 €	91,67 €	73,67 €
498	2 451,55 €	2 029,41 €	1 990,01 €	1 970,31 €	84,22 €	211,36 €	151,66 €	91,67 €	73,67 €
521	2 564,77 €	2 123,14 €	2 081,91 €	2 061,30 €	87,61 €	220,42 €	158,46 €	58,33 €	46,88 €
523	2 574,62 €	2 131,29 €	2 089,90 €	2 069,22 €	87,91 €	221,21 €	159,05 €	58,33 €	46,88 €
548	2 697,69 €	2 233,18 €	2 189,81 €	2 168,13 €	91,60 €	231,05 €	166,43 €	58,33 €	46,88 €
553	2 722,30 €	2 253,54 €	2 209,78 €	2 187,91 €	92,34 €	233,02 €	167,91 €	58,33 €	46,88 €
573	2 820,75 €	2 335,04 €	2 289,70 €	2 267,04 €	95,29 €	240,90 €	173,82 €	58,33 €	46,88 €
585	2 879,83 €	2 383,95 €	2 337,65 €	2 314,52 €	97,06 €	245,63 €	177,36 €	58,33 €	46,88 €
598	2 943,82 €	2 436,92 €	2 389,60 €	2 365,95 €	98,98 €	250,75 €	181,20 €	58,33 €	46,88 €
620	3 052,13 €	2 526,58 €	2 477,53 €	2 452,99 €	102,23 €	259,41 €	187,70 €	58,33 €	46,88 €
623	3 066,89 €	2 538,80 €	2 489,50 €	2 464,85 €	102,68 €	260,59 €	188,58 €	58,33 €	46,88 €
650	3 199,81 €	2 648,83 €	2 597,40 €	2 571,68 €	106,66 €	271,22 €	196,56 €	58,33 €	46,88 €
680	3 347,49 €	2 771,08 €	2 717,27 €	2 690,37 €	111,09 €	283,04 €	205,42 €	58,33 €	46,88 €
710	3 495,18 €	2 893,34 €	2 837,16 €	2 809,07 €	115,53 €	294,85 €	214,28 €	58,33 €	46,88 €
741	3 647,78 €	3 019,66 €	2 961,03 €	2 931,71 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €	58,33 €	46,88 €
783	3 854,54 €	3 215,16 €	3 153,24 €	3 122,29 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €	58,33 €	46,88 €
821	4 041,61 €	3 369,92 €	3 305,00 €	3 272,54 €	116,56 €	297,61 €	216,35 €	58,33 €	46,88 €

5 points d'indice supplémentaires seront attribués aux grilles indiciaires à partir du 1^{er} janvier 2024.

NON-TITULAIRES

Enseignant-es, CPE, Psy-ÉN en formation initiale

L'indice de rémunération attribué à chaque agent-e est déterminé par le recteur.

1. Catégorie de classement

Le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 prévoit que les contractuels sont classés en deux catégories en fonction de leurs diplômes.

■ **1^{re} catégorie** : contractuel-les remplissant les conditions de diplôme pour passer le concours interne des corps concernés.

■ **2^e catégorie** : contractuel-les détenant-e un titre ou diplôme sanctionnant deux années d'études après le bac.

CATÉGORIE	Indice nouveau majoré	
	Minimum	Maximum
1	371	821
2	361	620

Les contractuel-les recruté-es pour enseigner en post-bac peuvent être rémunéré-es hors-échelle

2. Évolution de la rémunération

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative et doit prendre en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Il impose également une réévaluation du traitement au moins tous les trois ans, tant pour les contractuels en CDD qu'en CDI. Les syndicats de la FSU dénoncent des freins importants à cet avancement. Pour la FSU, le minimum Fonction publique doit être porté à 1 850 €.

Sur le front de la précarité, ces dernières années se concrétisent par une dégradation continue du fait du tarissement des recrutements de titulaires par concours, de l'arrêt des plans de résorption de la précarité qui n'ont pas été réactivés depuis de longues années, et de la volonté politique de privilégier le recours à l'emploi sous contrat par rapport à l'emploi sous statut de fonctionnaire. Les syndicats de la FSU revendiquent des plans de titularisation et la réactivation du concours réservé valorisant l'expérience professionnelle des agent-es.

ASSISTANT-ES D'ÉDUCATION

Les AED sont rémunéré-es sur la base de l'indice 361 (370 en CDI).

AESH

L'indice de rémunération est fixé dans une grille comprenant onze échelons allant de l'indice 366 (échelon 1) à l'indice 450 (échelon 11). Le premier échelon correspond au CDD. Les collègues en CDI sont au 2^e échelon pendant les trois premières années, puis au 3^e échelon pendant les trois années suivantes, et ainsi de suite.

ASSISTANT-ES ÉTRANGER-ES ET ASSISTANT-ES LOCAUX/LOCALES DE LANGUE VIVANTE

Depuis le 1^{er} juillet 2023, la rémunération mensuelle des assistants étrangers de langue vivante est de 1 025,83 € brut (soit 824,46 € net).

**PROTECTION SOCIALE
COMPLÉMENTAIRE**



**PROTECTION SOCIALE
COMPLEMENTAIRE**

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

AMÉLIORER LA COUVERTURE ET LES SOLIDARITÉS

La protection sociale est un droit fondamental. Avec le droit du travail et les services publics, c'est un pilier de ce que l'on nomme l'État social. Ce dernier s'est développé progressivement depuis la fin du XIX^e siècle et la création de la Sécurité sociale en 1945 a été une étape fondamentale.

Mais la protection sociale est l'objet d'attaques incessantes des gouvernements successifs et depuis les années 1990, le patronat s'est évertué à faire passer les cotisations sociales – une part socialisée du salaire – pour des charges qui entraveraient la compétitivité, l'esprit d'entreprise et au final

l'emploi. À force d'exonérations et d'allègements de cotisations, c'est environ 80 Md€ de cotisations qui manquent chaque année au budget de la Sécu, en grande partie compensés notamment par la TVA dont le mécanisme de prélèvement est bien plus injuste que celui des cotisations.

Ainsi, la Sécurité sociale est victime d'un travail de sape, souvent au prétexte de vouloir la sauver. La réforme des retraites contre laquelle nous poursuivons la lutte et les annonces de Bruno Le Maire sur une possible réduction des indemnités journalières sont dans la même veine.

Dans le cadre d'une mise en concurrence des mutuelles avec les sociétés d'assurance, le gouvernement instaure pour les fonctionnaires une obligation d'adhésion au contrat et à l'organisme choisi par l'employeur. Une participation financière des employeurs publics à la cotisation des agent-es à leur complémentaire santé vient compenser cette obligation mais c'est au prix d'une rupture des solidarités avec les retraité-es qui ne bénéficient pas de cette prise en charge partielle : ils et elles seront bien au contraire pénalisés-es à l'âge.

Cette généralisation à la Fonction publique de la complémentaire obligatoire déjà en vigueur dans le privé depuis 2016 sera encore un prétexte pour de nouveaux reculs de remboursements par la Sécurité sociale. Car en ouvrant davantage la porte aux sociétés d'assurance, une nouvelle accélération de la marchandisation de la santé est à craindre.

Le SNES, le SNEP et le SNUEP avec la FSU participent actuellement aux négociations pour obtenir la meilleure couverture et les solidarités les plus élevées dans le cadre d'un dispositif que nous voulons transitoire. Notre mandat qui est notre perspective à terme, est un remboursement à 100 % des soins prescrits par la Sécu pour défendre les principes solidaires fondamentaux.

DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCE POUR GÉRER LA COMPLÉMENTAIRE : UNE NOUVELLE ACCÉLÉRATION DE LA MARCHANDISATION DE LA SANTÉ



Coralie Benech,
co-SG du SNEP-FSU

Axel Benoist,
co-SG du SNUEP-FSU

Gwénaél Le Paih,
SG adjoint du SNES-FSU

QUELLE TRANSFORMATION DE NOTRE ASSURANCE MALADIE ?

La réforme de la protection sociale complémentaire des agent-es de la Fonction publique s'inscrit dans un contexte de transformation libérale de la Protection sociale et de mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. C'est un accroissement des inégalités, un affaiblissement des droits des personnels et des services publics.

La Sécurité sociale assure, notamment, la prise en charge d'une partie des dépenses médicales (honoraires, médicaments, appareillages...) et des pertes de revenus liés à une maladie ou un accident. C'est l'assurance maladie obligatoire (AMO). Ces remboursements ne couvrant cependant pas totalement les frais, les mutuelles proposent des assurances maladie complémentaires (AMC). Cette couverture complémentaire peut aussi être prise en charge par des institutions de prévoyance et des sociétés d'assurance.

LA COUVERTURE SANTÉ

Depuis les années 1980, les remboursements assurés par la Sécu reculent et les dépassements d'honoraires se sont accrus. En conséquence, la part remboursée par les mutuelles, notamment pour la médecine de ville, a pris de plus en plus d'importance. Il est aujourd'hui devenu quasiment indispensable de disposer d'une complémentaire pour être correctement remboursé.e et pour ne pas renoncer à des soins pour des raisons financières.

LA PRÉVOYANCE

Parallèlement aux soins, la Sécu assure aussi un maintien du revenu pendant les arrêts maladie : ce sont les indemnités journalières. Pour les fonctionnaires, c'est l'employeur qui assure ce maintien de rémunération, pendant une période limitée dans le temps, 90 jours, un an ou trois ans selon les arrêts prescrits et accordés (CMO, CLM ou CLD). Lorsque l'arrêt dépasse un de ces délais, c'est la mutuelle qui prend en charge le complément de revenu, c'est la couverture prévoyance complémentaire.

AUJOURD'HUI, SANTÉ ET PRÉVOYANCE SONT « COUPLÉES »

Très majoritairement, les agent-es sont actuellement couvert-es en choisissant librement leur mutuelle et leur contrat. Historiquement, c'est la MGEN qui a créé et protégé les personnels de l'Éducation nationale avec le principe d'une couverture globale : les contrats auxquels adhèrent les agent-es couvrent obligatoirement et simultanément en santé et en prévoyance, ce qui permet une solidarité forte entre bien portants et malades et limite les difficultés financières en cas de maladie grave et longue.

EN QUOI CONSISTE LA RÉFORME EN COURS D'APPLICATION ?

Depuis le 1^{er} janvier 2022 tous les ministères versent 15 € bruts à leurs agent-es en remboursement partiel de l'adhésion à une complémentaire santé et prévoyance (sous certaines conditions). Ce remboursement forfaitaire prendra fin en décembre 2024, ce n'est qu'une étape avant l'application pleine et entière de la réforme.

À partir du 1^{er} janvier 2025, la liberté d'adhésion et de choix de la mutuelle disparaîtront en contrepartie d'une prise en charge de la cotisation en santé à 50 % par l'employeur.

Les agent-es, fonctionnaires ou non titulaires auront l'obligation de souscrire au contrat collectif et à l'opérateur que le ministère aura choisi à l'occasion d'un appel d'offre.

En l'état des négociations encore en cours à la Fonction publique de l'État et dans notre ministère, le contrat collectif obligatoire exclurait la couverture complémentaire en prévoyance. Celle-ci resterait facultative et individuelle, au risque d'accroître le coût de cette prévoyance et les situations dramatiques d'agent-es durablement malades et non couvert-es.

CETTE RÉFORME NE CORRESPOND PAS AU MODÈLE DÉFENDU PAR LA FSU

Cette réforme découle de la loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019 (LTFP), dans une logique de transposition des contrats collectifs obligatoires d'entreprises imposés pour les salarié-es du privé par un accord national interprofessionnel de 2013.

Pour cette réforme, le gouvernement a légiféré par ordonnance en janvier 2021, créant pour les agent-es de l'État une obligation d'adhésion au contrat collectif sélectionné par l'employeur, une séparation entre la couverture santé et prévoyance et une obligation de participation financière de l'employeur à 50 % minimum de la cotisation à la complémentaire santé.

LE SYSTÈME D'ASSURANCE À DEUX ÉTAGES (AMO ET AMC) EST INÉGALITAIRE ET COÛTEUX.

Une négociation interministérielle a été ensuite engagée et un accord a été signé en janvier 2022 fixant pour tous les agent-es de l'État, un niveau de couverture minimum commun de haut niveau. La FSU, comme toutes les organisations syndicales représentatives, a signé cet accord pour la couverture santé dans l'optique de poursuivre la négociation sur la couverture en prévoyance.

Mais pour la FSU, le système d'assurance à deux étages (AMO et AMC) est inégalitaire et coûteux. La participation de l'employeur à la complémentaire obtenue par l'ordonnance et le niveau de couverture institué par l'accord interministériel de janvier 2022 ne peuvent être que des dispositions transitoires pour aller vers une couverture des soins prescrits à 100 % par la Sécu, pour assurer une véritable solidarité entre tous les assurés sociaux (actives et actifs, jeunes, privé-es d'emploi, retraité-es, inactives et inactifs).

Négociation en cours

L'accord santé interministériel de janvier comprend un engagement du gouvernement à poursuivre la négociation pour la couverture en prévoyance statutaire et complémentaire. Cette négociation a pris un retard considérable, inquiétant et dangereux pour les agent-es.

La négociation doit porter sur la couverture des risques liés au décès, à l'incapacité (les arrêts maladie) et à l'invalidité. Pour l'heure, seul le risque décès a débouché sur des engagements du ministère de la Fonction publique : le capital décès pour les agent-es actives et actifs serait fixé durablement dans le statut (12 mois de rémunération brute) et une rente éducation serait créée pour les orphelins scolarisés ou étudiant-es (184 € jusqu'à 18 ans puis 550 € jusqu'à 26 ans). Les négociations sont encore en cours pour un renforcement des droits à congés maladie et pour l'invalidité. La FSU demande que les ministères participent aussi à la couverture complémentaire en prévoyance, pour maintenir à minima les niveaux de couverture actuels.

POUR LES RETRAITÉ·ES : RUPTURE DE SOLIDARITÉ ET COTISATIONS ÉLEVÉES !

Au cours de l'année 2024, les retraité·es devront choisir entre adhérer au contrat collectif choisi par l'administration ou souscrire à un contrat individuel.

CE QUE DIT L'ACCORD INTERMINISTÉRIEL DU 26 JANVIER 2022

Les bénéficiaires retraité·es ont un droit d'adhésion au contrat collectif. Le montant de la cotisation des bénéficiaires retraité·es évolue en fonction de l'âge et est plafonné à 175 % de la cotisation d'équilibre du contrat collectif. Au-delà de 75 ans, ce montant n'évolue plus en fonction de l'âge. L'augmentation du montant de la cotisation des bénéficiaires retraité·es intervient de manière progressive : au titre de la première année, le montant est égal à la cotisation d'équilibre puis plafonné à 125 % de la cotisation d'équilibre la 2^e, à 150 % les 3, 4 et 5 années suivantes.

L'accord précise que le montant de la cotisation d'équilibre sera révisé chaque année pour respecter l'équilibre financier du dispositif. Pour les options facultatives (inégalitaires par nature et qui prouvent, de fait, l'insuffisance du panier de soins), elles seront aussi à la charge totale des retraité·es.

LES MESURES INJUSTES POUR LES RETRAITÉ·ES TOUCHERONT TOUS LES COLLÈGUES AU MOMENT DE LA RETRAITE.

L'ESCROQUERIE DU FONDS D'AIDE

Le texte interministériel prévoit un « fonds d'aide à destination des retraité·es selon leurs ressources » ce qui signifie que toutes et tous n'en seront pas bénéficiaires et que le critère retenu n'est pas celui des pensions. « Le financement du fonds est exclusivement assuré par la collecte d'une cotisation additionnelle fixée à au moins 2 % des cotisations hors taxe acquittées par les bénéficiaires. » Ainsi les retraité·es cotiseront plus cher que les actives et actifs pour un fonds d'aide qui leur sera destiné ou pas ! Et qui assurera la gestion de ce fonds alimenté par les seules assuré·es ?

Bel exemple de la rupture des solidarités qui va percuter les retraité·es actuelles mais aussi les collègues aujourd'hui en activité au moment du passage à la retraite.

POUR LES ACTIFS ET ACTIVES : ADHÉSION OBLIGATOIRE AU CONTRAT COLLECTIF (JANVIER 2025)

L'adhésion au contrat et à la société ou à la mutuelle choisis par le ministère sera un obligation au 1^{er} janvier 2025 pour les collègues en activité, titulaires ou non. Quelques exceptions existent.

DISPENSES D'ADHÉSION AU CONTRAT COLLECTIF

Plusieurs situations permettent de déroger à l'obligation de souscription :

- Être couvert·e par un contrat individuel à la date d'entrée en vigueur du contrat collectif ou lors de la prise de fonction, mais seulement dans la limite d'un an ;
- Être couvert·e par la complémentaire santé solidaire (CSS, ex-CMU-C) : vous pouvez néanmoins décider à tout moment de ne plus bénéficier de la C2S qui est un droit et non une obligation (dans ce cas, obligation d'adhérer au contrat collectif) ;
- Être en CDD (non-titulaires, AED, AESH) et bénéficier d'une couverture individuelle (par exemple celle de l'employeur du conjoint ou de la conjointe) ;
- Être ayant droit d'un contrat collectif du privé (sous conditions à préciser), d'EDF, ou de la protection sociale complémentaire des fonctions publiques territoriales ou hospitalière.

Le renoncement à une dispense et l'adhésion au contrat collectif sont possibles à tout moment, sans majoration de cotisation ou pénalités.

EN CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

Différents congés permettent de conserver le bénéfice du contrat : congé parental ; disponibilité pour raison de santé ; congé pour raison de santé (avec ou sans rémunération) ; congé de proche aidant, de présence prénatale ou de solidarité familiale ; congé de formation professionnelle.

AYANTS DROIT

Sans participation du ministère, peuvent également adhérer au contrat collectif choisi par le ministère :

- Le ou la conjoint·e (marié·es, PACS, concubin·e) du ou de la bénéficiaire actif ou active ou retraité·e ;
- Les enfants ou petit-enfants âgés de moins de 21 ans ou de moins de 25 ans (études, apprentissage ou chômage).

SITUATIONS PARTICULIÈRES

Les négociations par ministère pourront permettre de renforcer ou compléter l'accord interministériel, notamment pour les personnels exerçant à l'étranger ou en outremer. Le flou persiste à cette heure et la FSU agit pour améliorer la protection sociale complémentaire de ces personnels. Une adaptation est aussi nécessaire pour les personnels relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

NÉGOCIATIONS SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Le ministère de l'Éducation nationale mène tambour battant des négociations en vue du passage à un prestataire unique et obligatoire pour la complémentaire en santé. Les syndicats de la FSU y portent avec force leurs revendications. Le ministère veut aboutir d'ici à cet été, rien n'est moins sûr.

AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

Pour réduire les coûts de gestion, le ministère souhaite mettre en œuvre un contrat collectif commun aux trois ministères*. Avec potentiellement plus de 3 millions de personnes, le référencement serait le plus important au niveau européen. Pour la FSU, ce choix de regroupement permet surtout de réduire les inégalités entre ministères. Reste l'inconnue du nombre d'opérateurs capables ou volontaires à proposer un contrat collectif de cette ampleur.

Le ministère propose des options facultatives venant compléter les paramètres de remboursement définis en interministériel. Pour la FSU, créer des options que les agent-es pourraient choisir (en fonction de leurs moyens) maintient les inégalités de prises en charge existantes. La couverture et les montants des options sont un enjeu fort puisque le ministère refuse toute amélioration du panier de soin interministériel.

D'autres sujets nous sont incontournables pour que la négociation aboutisse : la nature des critères de sélection de l'opérateur, dont la qualité de gestion,

LE MINISTÈRE SOUHAITE CONCLURE RAPIDEMENT D'ICI L'ÉTÉ.

et les cotisations des retraité-es, dont le taux de cotisation additionnelle aux fonds d'aide. Les échanges doivent également permettre de préciser la couverture des personnels à l'étranger. La nouvelle PSC devant se mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2025, le ministère souhaite conclure rapidement d'ici l'été prochain. Il prend ainsi le risque de ne pas obtenir un accord en refusant en outre toute possibilité de recouplage de la prévoyance avec la complémentaire santé et l'amélioration substantielle de la couverture pour les personnels et les retraité-es portée par une véritable solidarité intergénérationnelle défendue par la FSU.

* Éducation nationale et de la jeunesse, enseignement supérieur et de la recherche, sports et jeux olympiques et paralympiques.

IMPOSER UNE AUTRE RÉFORME, PLUS JUSTE ET PLUS SOLIDAIRE

Il existe deux assurances santé en France : l'une publique (obligatoire), l'autre privée (Assurance maladie complémentaire dite AMC) pour les mêmes soins.

En France, le choix initial en 1945 a été de développer une assurance publique, avec un complément mutualiste porté au départ par des valeurs solidaires.

LES COMPLÉMENTAIRES SONT DEVENUES UNE NÉCESSITÉ POUR CELLES ET CEUX QUI VEULENT SE SOIGNER.

Ensuite, l'État, confronté aux conséquences de sa propre politique consistant à diminuer la dépense publique, a transféré les dépenses en partie sur le champ des complémentaires en les subven-

tionnant notamment par des exemptions fiscales et sociales. Les assurances privées, par nature, ne cherchent à assurer que les bien portants en pratiquant la sélection par le risque. L'objectif prioritaire n'est pas de fournir des soins de qualité au meilleur coût mais de faire du profit.

Face aux remboursements, aux forfaits divers, les complémentaires sont devenues une nécessité pour celles et ceux qui veulent se soigner (deux millions de personnes, de milieux défavorisés, sont pourtant sans complémentaire). Mais ce système aberrant (il concerne les mêmes soins), inégalitaire coûte cher aux assuré-es et à la collectivité notamment en termes de frais de gestion.

L'extension du marché des complémentaires a poussé l'État à la rendre obligatoire et à légiférer dans ce sens (ANI¹ en 2013, PSC² aujourd'hui...), sans assurer une couverture à toute la population.

Tout plaide pour une Sécurité sociale, garante de solidarité, d'universalisme, de démocratie pour assurer un accès à la santé.

1. ANI Accord National Interprofessionnel
2. PSC Protection social complémentaire

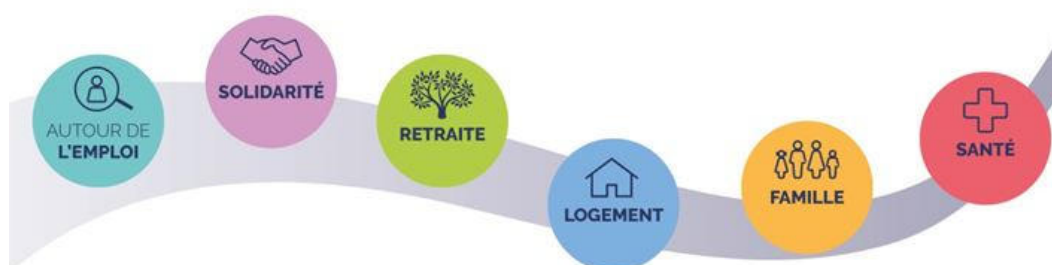
Nos mandats

La réforme de la protection sociale s'inscrit dans le cadre général d'une politique néo-libérale qui accroît les inégalités et affaiblit les services publics tout en diminuant les droits des personnels. Pour la FSU, cette réforme introduit des éléments de redéfinition de la protection sociale qui ne répondent pas à notre horizon revendicatif du 100 % sécu des soins prescrits et qui ne dessinent pas *a priori* les contours d'un modèle fondé sur un haut niveau de solidarité entre chacun-es, actives, actifs ou retraité-es, selon ses revenus, et hors de toute logique marchande et de concurrence. La FSU continuera de porter ses mandats dans les négociations à venir dans les ministères pour notamment améliorer les solidarités envers les retraité-es, et la participation employeur. La prévoyance complémentaire doit être recouplée avec la santé, et s'accompagner d'une participation employeur. La FSU poursuit son travail d'information des personnels et met toute son énergie à construire le cadre intersyndical de lutte pour imposer une autre réforme, plus juste et plus solidaire, porteuse de l'instauration du 100 % Sécu des soins prescrits.





Vos droits sociaux en un seul clic



DROITS SOCIAUX ET SANTE

DROITS SOCIAUX ET SANTÉ

Connaître *ses droits* pour mieux *les défendre*



Dans un monde secoué par des crises multiples, les droits sociaux sont le meilleur rempart contre les aléas de la vie. À l'opposé du chacun pour soi, ils sont aussi le moyen le plus efficace pour permettre à chacune et à chacun de satisfaire ses besoins fondamentaux, qu'il s'agisse de l'accès au logement, à l'alimentation, à la santé, à la culture, aux vacances... Ces droits couvrent un large champ : droits familiaux, congés pour raison de santé, reconnaissance des accidents de travail, prise en considération du handicap et maintien dans l'emploi, santé au travail. Ils sont le résultat d'innombrables combats syndicaux. Ils doivent aussi toujours être défendus contre les appétits des assureurs privés et contre les politiques réactionnaires qui n'y voient que des coûts à réduire.

Nos organisations SNEP, SNES, SNUEP sont pleinement engagées avec l'ensemble de notre fédération, la FSU, dans le développement et le renforcement de ces droits. Par notre action militante quotidienne, nous voulons aussi garantir à chacun-e de pouvoir s'en saisir et de les faire valoir à l'abri de l'arbitraire.



Sophie Vénétitay,
secrétaire générale
du SNES-FSU



Coralie Benech
co-secrétaire générale
du SNEP-FSU



Sigrid Gérardin
co-secrétaire générale
du SNUEP-FSU

SOMMAIRE

Protection sociale PAGES 2-3 ▪ **Droits familiaux** PAGES 3-5 ▪ **Prestations familiales** PAGES 6-7 ▪ **Congés pour raison de santé** PAGES 8-9
▪ **Accidents de service et maladie professionnelle** PAGES 9 ▪ **Handicap et maintien dans l'emploi** PAGE 10 ▪ **Santé au travail** PAGE 11 ▪
Prestations d'action sociale : vos droits PAGES 12 À 14 ▪ **Autorisations Spéciales d'Absence** PAGE 14-15

PROTECTION SOCIALE

LA PROTECTION SOCIALE, UN PILIER FONDAMENTAL DE L'ÉTAT SOCIAL

Le système de protection sociale est un élément essentiel de notre modèle social. C'est un des trois piliers de l'État social, avec le droit du travail et les services publics.

Il est constitué d'un ensemble étendu de droits, de prestations et de dispositifs qui couvrent les membres de la société pour qu'ils puissent faire face aux conséquences financières de risques ou de besoins en santé ou sociaux. Pour que ces droits et prestations soient effectifs, un ensemble de services publics du soin et de l'action sociale accessible à toutes et tous sur tout le territoire est indispensable.

En France, la protection sociale inclut bien évidemment la Sécurité sociale qui occupe une place centrale et déterminante.

La Sécurité sociale est constituée de cinq branches : assurance maladie (maladie, maternité, invalidité, décès) ; vieillesse (retraite, veuvage) ; famille (dont logement et handicap) ; accidents du travail et maladies professionnelles ; autonomie créée en 2020.

La protection sociale couvre un champ plus large : l'assurance chômage, les aides au logement, les minima sociaux, les régimes spéciaux et les régimes d'assurances complémentaires (mutuelles et institutions de prévoyance). Mais la Sécu en reste l'actrice principale.

Il faut intégrer à ce champ tous les dispositifs d'actions sociales qui constituent eux aussi des droits qui renforcent les solidarités.

Pour les agents de l'État et donc de l'Éducation nationale, une partie de cette protection est intégrée au statut, notamment en matière de maintien de la rémunération pendant les congés maladie, ou d'accident du travail et maladie professionnelle. Mais pour éviter des restes à payer de plus en plus importants du fait des déremboursements de la Sécu et des dépassements d'honoraires, et pour ne pas se retrouver à mi-traitement au-delà des durées de maintien de rémunération prévues par le statut, il est devenu indispensable de souscrire à une complémentaire santé. La Mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN) est la mutuelle historique des agents de ce ministère.

UN SYSTÈME QUI PROTÈGE AU QUOTIDIEN ET EN TEMPS DE CRISE

Le système français de protection sociale fait régulièrement la preuve de son efficacité lors de chaque crise. Mais c'est bien plus qu'un « amortisseur » de crise : il protège au quotidien contre de nombreux risques de l'existence tous les membres de la société (salariés, retraités ou sans emploi), instaure entre eux une solidarité de haut niveau et réduit sensiblement le taux de pauvreté. Ce système est bien évidemment perfectible et la FSU revendique des droits nouveaux et plus élevés, notamment pour les jeunes, pour les retraités, pour les chômeurs, pour tous les minima sociaux ou pour protéger de la perte d'autonomie. En matière de santé, la FSU revendique un remboursement à 100 % par la Sécu des soins prescrits, seul à même d'instaurer une véritable solidarité entre toutes les catégories d'assurés sociaux.

UN SYSTÈME CONSTAMMENT MENACÉ PAR LES POLITIQUES LIBÉRALES

La protection sociale est régulièrement et méthodiquement attaquée et affaiblie par les libéraux qui voudraient limiter les droits de la population à un filet minimum pour les plus démunis, et faire basculer le maximum de remboursements sur des assurances privées lucratives qui sélectionnent par le risque et qui remboursent en fonction de la capacité financière du client (sic). Les bénéficiaires des arrêts maladie, des minima sociaux, de l'assurance chô-

mage ou même des pensions de retraites sont régulièrement stigmatisés et présentés comme des profiteurs pour justifier une politique d'assèchement des ressources et poursuivre des objectifs de destruction du système

Les prestations de protection sociales représentaient l'équivalent de 35 % du PIB en 2020. Les montants en jeu révèlent un haut degré de solidarité mais sont injustement présentés comme des sommes qui seraient ponctionnées sur la richesse produite. Cela n'a aucun sens, car la protection qu'elles permettent est elle-même une richesse et ces « dépenses » sociales ne disparaissent pas du circuit économique : elles sont attribuées sous forme de revenus à tous les acteurs du soin et du social dans un premier temps, puis réinjectées dans l'ensemble des activités économiques. Ce que les libéraux souhaitent en réalité, c'est que ces sommes consacrées aux retraites, à la santé au sens large, ou à l'assurance chômage transitent par les banques, la finance et les sociétés d'assurance capitalistes pour être en partie transformées en dividendes.

LA SÉCURITÉ SOCIALE : UNE CONQUÊTE SOCIALE CONTRE LES MÉFAITS DU CAPITALISME

La Sécurité sociale est une conquête à laquelle les français sont attachés. Issue du programme du Conseil national de la Résistance (le véritable CNR !) qui préconisa « un plan complet de sécurité sociale visant à assurer à tous, des moyens d'existence dans tous les cas où ils seraient incapables de se les procurer par le travail... », notre Sécurité sociale est fondée sur un principe essentiel, « de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins », qu'il faut sauvegarder, renforcer et étendre, car c'est le seul moyen de parvenir à une véritable solidarité entre tous les membres de notre société. La Sécurité sociale, avec son financement par la cotisation sociale obligatoire et la gestion du système par les représentants des assurés a institué une démocratie sociale qu'il faut aujourd'hui reconquérir. La FSU revendique pour cela le retour à l'élection directe des représentants des assurés aux conseils d'administration de la Sécu.

« Vivre sans l'angoisse du lendemain, de la maladie ou de l'accident de travail, en cotisant selon ses moyens et en recevant selon ses besoins. »

La cotisation sociale, partie intégrante du salaire, doit rester la clé de voute du financement de la Sécurité sociale, en faisant parallèlement contribuer tous les types de revenus pour financer des droits qui se sont universalisés. Ainsi, à la création de la Sécu l'assurance était liée à l'occupation d'un emploi salarié alors qu'aujourd'hui et notamment depuis 2016, toutes les personnes résidentes (justifiant d'une présence ininterrompue d'au moins 3 mois) sont par exemple couvertes par la protection universelle maladie (PUMA), quel que soit leur statut.

LA COTISATION SOCIALE, C'EST DU SALAIRE !

Mais la cotisation sociale est profondément attaquée et érodée. Depuis le début des années 1990, le patronat aidé par les gouvernements successifs a tout fait pour réduire et supprimer dans certains cas les cotisations directement payées par les employeurs. Les allègements et exonérations de ces cotisations dites patronales n'ont pourtant jamais fait la preuve de leur efficacité dans la lutte contre le chômage. E. Macron a poursuivi dans cette voie en faisant croire aux salariés que leur pouvoir d'achat pouvait être accru par la baisse des cotisations et des impôts.

À chaque fois que les cotisations sont réduites, le pouvoir de se soigner recule au nom du pouvoir individuel et inégal de consommer. C'est au contraire par la hausse des salaires bruts sans baisse de cotisations que le pouvoir d'achat et la protection sociales des salariés dans leur ensemble doivent être reconquis.

LA BAISSÉ DES COTISATIONS N'EST PAS UN GAIN DE POUVOIR D'ACHAT !

Le recul des cotisations réduit les ressources mais entraîne aussi une fiscalisation dangereuse du financement de la Sécu. Cette fiscalisation a été initiée par la création en 1991 et la hausse constante de la CSG (contribution sociale généralisée) ; elle vient aussi de l'attribution d'une partie de plus en plus importante des recettes de TVA au budget de la Sécu, à chaque fois qu'un gouvernement impose une baisse de cotisations.

La FSU dénonce et s'oppose à cette fiscalisation du financement la Sécurité sociale qui provoque une grande porosité entre les budgets de la Sécu et de l'Etat.

La FSU revendique la sanctuarisation des ressources de la Sécurité sociale et s'oppose aux projets récurrents de fusion des budgets de l'Etat et de la Sécu pour empêcher qu'un gouvernement ne pioche dans les ressources sociales pour financer autre chose.

La reconquête de la Sécurité sociale passe par une remise en cause des exonérations et allègements de cotisations et par la requalification en cotisation de la CSG portant sur les revenus du travail. Cela passe dans la période actuelle par la reprise par l'Etat de la dette sociale liée au Covid : l'ordonnance d'août 2020 a transféré 136 milliards de dette Covid à la Sécurité sociale. Cela passe enfin par l'augmentation des salaires, l'égalité professionnelle et la lutte contre le chômage par la création d'emplois statutaires.

PROTÉGER CONTRE LA PERTE D'AUTONOMIE : DE NOUVEAUX DROITS À INTÉGRER À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Cette reconquête est aussi indispensable pour faire face à l'accroissement des besoins en matière de perte d'autonomie. Or, la création de la cinquième branche en 2020, que la FSU conteste, avec un financement et une gestion spécifiques, remet en cause les principes fondateurs de la Sécurité sociale. La gestion par la CNSA (Caisse nationale de solidarité et d'autonomie), dont la composition minore la représentation syndicale, renforce l'étatisation de la Sécurité sociale.

Le financement est assuré par des mesures inscrites dans le PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale), puis par la CSG à partir de 2024, et non par la cotisation. L'introduction de l'assuratiel est aussi une attaque lourde.

Pour la FSU, la perte d'autonomie est un aléa de la vie et à ce titre devrait s'intégrer naturellement dans la branche santé de la Sécurité sociale avec une prise en charge à 100 %.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : AUJOURD'HUI INDISPENSABLE MAIS INÉGALITAIRE

La « Sécu » ne remboursant pas à 100 % les frais de santé (consultations et soins prescrits), il est aujourd'hui nécessaire d'adhérer à une assurance complémentaire pour être mieux protégé. Cette complémentaire assure aussi la prévoyance : allocations journalières de la mutuelle lorsque les droits statutaires au plein traitement en cas de congé pour raison de santé sont épuisés. La prévoyance couvre aussi les risques d'invalidité. La MGEN a été dès l'origine la mutuelle professionnelle des personnels de l'Éducation nationale.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le ministère de l'Éducation nationale verse 15 euros bruts mensuels en remboursement partiel de la cotisation à une complémentaire santé. Si ce n'est pas la MGEN, il faut en avoir fait la demande en suivant les directives de chaque rectorat. Ce remboursement forfaitaire permet de limiter le coût de la complémentaire et constitue la première étape

d'une réforme plus importante qui doit être mise en œuvre au 1^{er} janvier 2025 pour notre ministère et qui instaurera une participation de l'employeur à 50 % du coût de la couverture en santé.

CETTE RÉFORME INSTAURE UN MODÈLE QUI NE CORRESPOND PAS À CE QUE PORTE LA FSU

À cette date, chaque agent actif aura l'obligation de souscrire au contrat et à l'opérateur choisi par le ministère. Le panier de prestations du futur contrat a été négocié et fixé à un niveau relativement élevé par un accord interministériel signé par toutes les organisations syndicales représentatives. Mais les agents ne seront plus libres de choisir ou non d'adhérer à une complémentaire, ils n'auront plus le choix de la mutuelle et l'opérateur sélectionné par le ministère pourra très bien être une société d'assurance non mutualiste.

Par ailleurs, le nouveau régime fait reculer les solidarités entre niveaux de revenus et instaure une rupture intergénérationnelle entre actifs et retraités. Ces derniers pourront adhérer au contrat collectif sélectionné par le ministère, mais ne bénéficieront pas de la participation employeur. Leur cotisation sera plafonnée mais atteindra 175 % de la cotisation d'équilibre après la cinquième année de retraite sans pouvoir augmenter à partir de 75 ans.

Ce régime va se mettre en place dans un contexte où les solidarités entre générations sont de moins en moins assurées par le monde mutualiste, qui renforce déjà les tarifications à l'âge.

Pour la FSU, qui fait le constat que les complémentaires sont déjà très inégalitaires et injustes envers les retraités, les inactifs ou les privés d'emploi, mais aussi entre actifs en fonction des capacités financière des entreprises, la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) ne peut être que transitoire, dans la perspective d'un remboursement à 100 % par la Sécu. Dès lors qu'il y a obligation d'adhésion et cotisation patronale, les prestations complémentaires doivent être portées par la sécurité sociale et leur financement assuré en partie par le transfert des cotisations des agents et des employeurs.

DROITS FAMILIAUX

CONGÉS LIÉS À LA FAMILLE

CONGÉ MATERNITÉ

Une femme enceinte en activité bénéficie du congé maternité, qu'elle soit fonctionnaire, stagiaire ou contractuelle.

Ce congé de droit est accordé sur demande faite auprès du chef de service. La demande doit être accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, attestant de l'état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement.

Pendant le congé maternité, la fonctionnaire est rémunérée à plein traitement, même si elle travaillait à temps partiel avant le congé maternité.

CONGÉ MATERNITÉ ET JOUR DE CARENCE

Le jour de carence ne s'applique pas aux congés maladie ordinaires pris durant la période de grossesse dès lors que la grossesse a été déclarée à l'employeur.

DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

Il comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). La durée du congé dépend du rang et du nombre d'enfants :

- **premier ou deuxième enfant** : 16 semaines (6 semaines avant et 10 après la naissance) ;
- **troisième enfant ou plus** : 26 semaines (8 semaines avant et 18 après la naissance) ;
- **jumeaux** : 34 semaines (12 semaines avant et 22 après la naissance) ;
- **triplés ou plus** : 46 semaines (24 semaines avant et 22 après la naissance).

Possibilité de report d'une partie du congé prénatal après l'accouchement

À la demande de la fonctionnaire, avec un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, une partie du congé prénatal (trois semaines au maximum) peut être reportée après l'accouchement et allonger ainsi le congé post natal.

Toutefois, lorsqu'elle se voit prescrire un arrêt maladie du fait de son état de santé pendant la période de congé prénatal qui a été reportée en congé post natal, la fonctionnaire est placée en congé de maternité. La période initialement reportée est donc réduite d'autant.

Allongement du congé maternité pour raisons pathologiques

Un congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse peut être accordé sur présentation d'un certificat médical : deux semaines maximum avant le début du congé prénatal et quatre semaines après le congé postnatal. Il s'agit d'un allongement du congé maternité pour raisons pathologiques, en conséquence ce congé ne diminue pas les droits aux congés maladie ordinaires.

CONGÉ DE NAISSANCE

À la naissance d'un enfant, le père, ou le conjoint ou l'agent lié à la mère par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'un congé de naissance de trois jours ouvrables.

CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Ce congé s'ajoute au congé de naissance. Il est de droit mais doit être demandé à l'avance au moins un mois avant la date présumée d'accouchement. Il est d'une durée totale de 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant et 32 jours calendaires à l'occasion de naissances multiples (deux enfants ou plus).

Les quatre premiers jours de ce congé de paternité doivent être obligatoirement pris dans le prolongement immédiat du congé de naissance.

Les autres jours doivent être pris dans les six mois qui suivent la naissance

et peuvent être fractionnés en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de naissance avant la date prévisionnelle, d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

LES CONGÉS LIÉS À L'ADOPTION

Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de trois jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé est pris de manière continue ou fractionnée dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.

Congé d'adoption

Le fonctionnaire en activité a droit au congé d'adoption pour une durée de 16 semaines pour un enfant, de 22 semaines en cas d'adoptions multiples ou de 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le fonctionnaire assume la charge.

Lorsque les deux conjoints adoptants sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée du congé est augmentée de 25 jours supplémentaires et fractionnée sans que la durée pour chaque fonctionnaire ne dépasse les durées individuelles citées précédemment (16, 22 ou 18 semaines selon le nombre d'enfants adoptés ou à charge).

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Pour un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé

Ce congé de droit est accordé au fonctionnaire qui en fait la demande écrite lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. Ce congé ne peut dépasser trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Le fonctionnaire en congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (voir page 5).

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Pour un proche en fin de vie

Le congé de solidarité familiale pour accompagner un proche en fin de vie s'applique aux fonctionnaires et agents non titulaires. Il est de droit pour accompagner un ascendant, descendant, frère, sœur, ou une personne partageant le même domicile (ou qui a désigné l'agent sollicitant le congé comme sa personne de confiance) qui souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Il peut être accordé sur demande écrite de l'agent :

- pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;
- par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
- sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Ce congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré mais une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée sur leur demande au fonctionnaire en congé, elle est de 59,63 € brut par jour entier de congé pour 21 jours maximum (42 jours en cas de temps partiel avec une allocation journalière de 29,82 €).

Le congé de solidarité familiale prend fin soit au terme de sa durée maximale, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

CONGÉ DE PROCHE AIDANT (HANDICAP OU PERTE D'AUTONOMIE)

Tout fonctionnaire en activité a droit à un congé de proche aidant de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une grave perte d'autonomie.

Ce congé peut être fractionné ou pris sous forme d'un temps partiel, il n'est pas rémunéré mais une allocation journalière du proche aidant (AJPA) peut être perçue sous certaines conditions dans la limite de vingt-deux jours par mois (58,59 € par jour).

ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Versée aux parents pour les aider à faire face aux dépenses liées à l'arrivée d'enfant(s) dans la famille, la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) est une aide financière qui s'adapte en fonction de chaque situation. Elle comprend la prime à la naissance (ou à l'adoption) et l'allocation de base (toutes deux versées sous condition de ressources), un éventuel complément de libre choix du mode de garde (CMG) ou la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

PRIME À LA NAISSANCE OU À L'ADOPTION

Chacune de ces primes est cumulable avec les autres prestations familiales. Elles sont versées sous conditions de ressources (voir tableau ci-dessous).

■ **Prime à la naissance** : cette prime d'un montant net de 1 003,95 € est versée au début du septième mois de grossesse, autant de fois qu'il y a d'enfants à naître (jumeaux, triplés...).

■ **Prime à l'adoption** : cette prime d'un montant net de 2 007,91 € est versée, en une seule fois, à compter du mois d'arrivée de l'enfant.

ALLOCATION DE BASE DE LA PAJE

Cette allocation est versée, sous condition de ressources (voir tableau ci-dessous), aux parents à compter du premier jour du mois suivant la naissance de l'enfant et jusqu'au dernier jour du mois précédant ses 3 ans.

En cas d'adoption, elle est versée dès l'arrivée au foyer pendant douze mois minimum dans la limite des 20 ans de l'enfant. Elle est cumulable avec l'allocation de soutien familial.

En cas de naissances multiples ou d'adoptions multiples simultanées, elle est attribuée pour chaque enfant. Elle n'est pas cumulable avec le complément familial.

Dans les DROM, l'allocation de base n'est par ailleurs pas cumulable avec les allocations familiales et leurs majorations pour âge versées au titre d'un seul enfant à charge.

Situation familiale	1 enfant	2 enfants	Par enfant supplémentaire
---------------------	----------	-----------	---------------------------

Pour bénéficier de la prime à la naissance, à l'adoption et du taux partiel de l'allocation de base

Couple avec un seul revenu	32 520 €	39 024 €	7 805 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	42 978 €	49 482 €	7 805 €

Pour bénéficier du taux plein de l'allocation de base

Couple avec un seul revenu	27 219 €	32 663 €	6 533 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	35 971 €	41 415 €	6 533 €

Depuis 2014, l'allocation de base de la PAJE est recentrée sur les familles les plus en difficulté car son montant (à taux plein) est divisé par deux (taux partiel) quand les revenus du foyer dépassent un certain plafond.

Les montants ont par ailleurs été sensiblement diminués pour les enfants nés à partir du 01/04/2018 et les plafonds de ressources ont été abaissés en parallèle :

■ **Taux plein** : 182 €

■ **Taux partiel** : 91,01 €

COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE (CMG)

Le CMG s'adresse aux familles qui travaillent et font garder leur(s) enfant(s) de moins de 6 ans par une assistante maternelle agréée, une personne à domicile, éventuellement dans le cadre d'une association ou d'une entreprise habilitée ou dans une micro-crèche.

Pour connaître le détail des conditions d'attribution, les montants de ces compléments et les plafonds de ressources, consulter le site de la CAF.

PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT (PREPARE)

Cette prestation est versée dès le premier enfant âgé de moins de 3 ans, et pour chaque nouvel enfant, si l'un des parents a cessé ou réduit son activité professionnelle pour élever cet (ou ces) enfant(s) dès lors qu'il a cotisé au moins huit trimestres pour la retraite.

Le montant ne dépend que de la situation choisie.

Situation du parent	Montant net mensuel au 01/04/2022
Activité totalement interrompue	422,21 €
Temps partiel de 50 % maximum	272,94 €
Temps partiel entre 50 et 80 %	157,44 €

La PreParE peut être attribuée aux deux parents successivement ou simultanément jusqu'à la limite applicable en fonction du rang et de l'âge des enfants. En cas de partage simultané, le montant total des deux prestations ne peut pas dépasser 422,21 €.

Si vous avez au moins trois enfants, vous pouvez choisir de bénéficier de la PreParE majorée. D'un montant de 690,12 €, celle-ci est versée sur une durée plus courte que la prestation de base : jusqu'au premier anniversaire de l'enfant le plus jeune et ce, pendant huit mois maximum pour chacun des parents si vous vivez en couple.

Le choix entre prestation de base et prestation majorée est définitif.

PREPARE PROLONGÉE

Si, à la date anniversaire de ses 3 ans, votre enfant n'est pas accueilli à l'école maternelle (ou dans un établissement d'accueil du jeune enfant), vous pouvez continuer de percevoir la PreParE, dès lors que vous avez au moins deux enfants à charge, et si vos ressources ne dépassent pas un certain plafond (www.caf.fr).

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Il est attribué en plus des prestations familiales à tous les fonctionnaires. Les droits partent de la naissance du premier enfant et le versement est perçu tant que l'enfant reste à charge. Dès qu'un étudiant bénéficie d'une allocation logement, il n'est plus considéré à la charge de ses parents au sens de la Sécurité sociale, avec pour conséquences une diminution du montant des prestations familiales et du supplément familial de traitement (SFT).

Le décret n° 99-491 du 10 juin 1999 précise que pour un couple de fonctionnaires (marié ou vivant en concubinage), assumant la charge du ou des mêmes enfants, le choix du bénéficiaire du SFT est ouvert à celui qu'il désigne d'un commun accord (on a tout intérêt à désigner dans le couple celui qui bénéficie de l'indice le plus élevé). Cette option ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an.

Voir les modalités en cas de temps partiel, la définition de la notion d'enfant à charge, et les situations particulières dans le supplément *Rémunérations et carrières*, page 17.

PRESTATIONS FAMILIALES

MONTANTS AU 1^{ER} JUILLET 2022

Tous les agents de la Fonction publique ont un « interlocuteur unique » pour la gestion de leur dossier « prestations familiales » : la Caisse d'allocations familiales (CAF) à laquelle ils sont rattachés (une par département).

Vous n'avez pas besoin d'envoyer votre déclaration annuelle de ressources à la CAF pour qu'elle calcule vos droits aux prestations familiales puisque votre déclaration de revenus lui est directement transférée par les services des impôts.

L'année de référence est l'avant-dernière année civile précédant la période de paiement, soit les revenus de 2020 pour les prestations versées en 2022.

Les fonctionnaires ont par ailleurs accès à tous les équipements collectifs subventionnés par les CAF (crèches collectives, haltes-garderies, centres aérés...) dans les conditions tarifaires préférentielles appliquées aux ressortissants des CAF.

Le paiement des prestations s'effectue le 5 du mois suivant celui où les droits sont ouverts.

La base mensuelle des allocations familiales qui sert à calculer la plupart des prestations familiales (allocations familiales, allocation rentrée scolaire, PAJE...) n'a été « augmentée » que de 1,8 % au 1^{er} avril 2022, une « revalorisation » nettement inférieure à l'inflation (4,5 % sur un an en mars), ce qui est particulièrement injuste. Il convient de toute façon de remettre en cause le principe d'indexation des prestations familiales sur les prix car ces dernières progressent moins vite que le pouvoir d'achat du salaire moyen. Il faudrait au contraire faire évoluer les prestations familiales comme le revenu médian. Les prestations familiales ne sont soumises ni à l'impôt sur le revenu ni à la CSG. Mais elles sont, sauf exceptions*, assujetties à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) au taux de 0,5 %. Un enfant est considéré à charge pour le versement des prestations jusqu'au mois précédant ses 20 ans. S'il travaille, sa rémunération nette mensuelle ne doit pas dépasser 78 % du SMIC net. Tous les montants nets indiqués ici sont ceux valables à compter du 1/04/2022.

Pour compenser la hausse inédite des prix à la consommation, la loi du 16 août 2022 pour la protection du pouvoir d'achat prévoit la revalorisation de 4 %, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022, des allocations familiales et de certains minima sociaux dont le RSA. Les montants indiqués ici tiennent compte de cette revalorisation.

* Sont exonérés de CRDS l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et ses compléments ainsi que le RSA de parent isolé.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Cette prestation est versée aux personnes ayant au moins à charge deux enfants de moins de 20 ans. Son montant dépend du nombre d'enfants à charge. Mais depuis 2015, il est modulé en fonction des ressources du foyer et du nombre d'enfants : trois tranches valables en métropole et dans les DROM à l'exception de Mayotte.

Tranche de revenus annuels en fonction de la composition du foyer	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
Pour une famille avec deux enfants	Ressources inférieures ou égales à 70 074 €	Ressources supérieures à 70 074 € et inférieures ou égales à 93 399 €	Ressources supérieures à 93 399 €
Par enfant supplémentaire	5 839 €	5 839 €	5 839 €

Les parents séparés ou divorcés qui ont un ou plusieurs enfants en résidence alternée peuvent opter pour le partage des allocations familiales.

Nombre d'enfants	Montant net de base pour la tranche de revenu la plus basse
2	139,03 €
Par enfant supplémentaire	179,16 €

Le montant mensuel ci-dessus est divisé par 2 (ou 4) si les ressources du foyer sont dans la tranche 2 (ou 3). La FSU a dénoncé cette mesure qui remet

en cause le principe d'universalité des allocations familiales. Elle demande par ailleurs le versement d'allocations familiales fortement revalorisées dès le premier enfant.

Au montant de base s'ajoute une majoration unique de 69,92 € (divisée par 2 ou 4 suivant les tranches de ressource du foyer) pour chaque enfant âgé de plus de 14 ans (sauf s'il s'agit de l'aîné d'une famille de deux enfants).

Une allocation familiale est versée dès le premier enfant aux résidents dans les DROM. Son montant s'élève à 25,70 €, quelles que soient les ressources du foyer. À ce montant de base, s'ajoute une petite majoration quand votre enfant atteint 11 ans puis 16 ans. Il n'est pas modulé en fonction des ressources du foyer.

Pour Mayotte, voir www.caf.fr.

Pour les familles de trois enfants et plus, une allocation forfaitaire de 88,42 € (divisée par 2 ou 4 suivant les tranches de ressource du foyer) est versée par mois pour tout enfant à charge âgé entre 20 et 21 ans

NB : les parents séparés ou divorcés qui ont un ou plusieurs enfants en résidence alternée peuvent opter pour le partage des allocations familiales.

ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL (ASF)

Elle est versée au parent qui élève seul son enfant ou à la personne qui a recueilli un enfant (qu'elle vive seule ou en couple) ou lorsqu'au moins l'un des deux parents ne fait pas face à ses obligations alimentaires.

Son montant s'élève à 122,93 € en cas de carence de l'un des parents et à 163,87 € en cas de carence parentale totale.

PARENT ISOLÉ (RSA)

Un parent isolé dont les revenus (prestations familiales comprises) sont inférieurs à un certain montant, peut prétendre au bénéfice du revenu de solidarité active (RSA).

Le montant du RSA est calculé selon la formule suivante : montant forfaitaire (qui varie selon le nombre d'enfants à charge) – ressources du foyer (y compris allocations familiales et aide au logement) :

Forfait majoré pour parent isolé

Nombre d'enfants	Montant
Femme enceinte sans enfant	768,60 €
1 enfant	1024,80 €
Par enfant supplémentaire	+ 256,19 €

Les aides au logement sont prises en compte de façon forfaitaire. Lorsqu'une aide au logement est perçue, ou en l'absence de charges de logement, le RSA est réduit d'un montant forfaitaire de :

Forfait d'aide au logement

Situation familiale	Montant
Personne seule	71,82 €
2 personnes	143,65 €
3 personnes et plus	177,77 €

* Sont exonérés de CRDS l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et ses compléments ainsi que le RSA de parent isolé.

ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

Le parent d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un congé de présence parentale.

Il suffit d'informer par écrit le service gestionnaire dans un délai de quinze jours avant le début du congé (ou de la réduction d'activité) en fournissant une attestation du médecin certifiant que la gravité de l'état de santé de l'enfant (appréciée en fonction des contraintes engendrées pour les parents et non d'une liste de pathologies pré-établie) rend nécessaire la présence de l'un de ses parents auprès de lui.

Ce congé peut être pris sous forme de journées d'absence éventuellement fractionnables en demi-journées, dans la limite de 310 jours ouvrés sur une période maximale de trois ans. La durée initiale du congé sera égale à la durée prévisible du traitement figurant dans le certificat médical. Chacun des jours d'absence ouvre droit à une « allocation journalière de présence parentale » dans la limite de vingt-deux allocations par mois, dont le montant est de 58,59 € par jour pour un couple ou une personne seule (fractionnable en demi-journée – 29,30 €). Si la maladie de l'enfant entraîne des dépenses importantes, un complément mensuel forfaitaire pour frais de 114,25 € est attribué au couple ou à la personne isolée, sous certaines conditions de ressources notamment (voir plafonds tableau ci-dessous). Cette prestation n'est pas versée à Mayotte.

Plafonds de ressources (métropole et dom, ou drom ?? hors mayotte) pour complément familial et AJPP (tableau 1)

Nombre d'enfant(s)	Couple avec un seul revenu	Parent isolé ou couple avec deux revenus
1 enfant	27 219 €	35 971 €
2 enfants	32 663 €	41 415 €
Par enfant supplémentaire	6 533 €	6 533 €

ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ (AEEH)

Cette prestation est accordée pour tout enfant de moins de 20 ans ayant un handicap dont le taux d'incapacité a été reconnu à 80 % par la Commission départementale des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ou entre 50 % et 79 % s'il fréquente un établissement spécialisé ou s'il bénéficie de soins à domicile). Son montant de base s'élève à 140,53 €. Il peut être augmenté d'un complément allant de 105,39 € à 1 192,55 € selon le recours à une tierce personne rémunérée, l'interruption totale ou partielle de l'activité professionnelle de l'un des parents et l'importance des dépenses liées au handicap de l'enfant (voir le détail sur le site de la CAF).

ALLOCATION EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT

Cette nouvelle allocation d'un montant de 1 059,80 € ou de 2 119,54 €, selon les ressources du foyer, est versée aux familles touchées par le décès d'un enfant de moins de 25 ans présent au sein du foyer. Voir sur le site de la CAF les plafonds de ressources (qui dépendent du nombre d'enfants à charge).

COMPLÉMENT FAMILIAL

En métropole, il est versé sous conditions de ressources aux personnes ayant au moins trois enfants à charge, tous âgés de plus de 3 ans et de moins de 21 ans. Le montant de base s'élève à 182,01 €/mois pour les revenus inférieurs aux plafonds indiqués dans le tableau 1. Il est majoré et s'élève à 273,02 € si les revenus du foyer sont inférieurs aux plafonds du tableau ci-dessous.

Plafonds de ressources (métropole) pour le taux majoré du complément familial

Situation familiale	Couple avec un seul revenu	Parent isolé ou couple avec deux revenus
3 enfants	19 603 €	23 979 €
Par enfant supplémentaire	3 267 €	3 267 €

Dans les DROM, le montant de base s'élève à 175,01 €, quel que soit le nombre d'enfants à charge de 3 à 5 ans dès lors qu'aucun enfant n'a moins de 3 ans. Le montant majoré s'élève à 265,53 € si les ressources sont inférieures à un certain plafond, par exemple 13 613 € pour un enfant, 16 636 € pour deux enfants (+ 3 267 € par enfant supplémentaire) pour un ménage avec un seul revenu.

L'ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE

Accordée aux familles de revenu modeste (inférieur à 25 370 € pour un enfant + 5 855 € par enfant supplémentaire) en métropole comme dans les DROM ayant un ou plusieurs enfants à charge scolarisés (ou apprentis), âgés de 6 à 18 ans.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans, l'ARS est versée sur justificatif de scolarité ou d'apprentissage.

Le montant de l'ARS dépend de l'âge de l'enfant.

■ 3 92,05 € pour un enfant âgé de 6 à 10 ans

■ 4 13,69 € pour un enfant âgé de 11 à 14 ans

■ 4 28,02 € pour un enfant âgé de 15 à 18 ans

Pour Mayotte, voir le site de la CAF.

RÉMUNÉRATION DES TEMPS PARTIELS

La circulaire 2015-105 du 30 juin 2015 sur le temps partiel rappelle les principes du temps partiel de droit et de celui sur autorisation. Elle explicite aussi l'application de ces principes à la situation des enseignants bénéficiant de dispositifs de pondération des heures d'enseignement. Vous trouverez en page 4 du supplément *Rémunérations et carrières* la quotité de rémunération majorée pour les quotités comprises entre 80 et 90 % d'un service à temps plein.

Un professeur certifié formulant une demande à 80 % effectuera soit un service de 14 heures sur l'ensemble de l'année scolaire auxquelles s'ajoutent $0,4 \times 36 = 14,4$ heures organisées dans un cadre annuel, soit un service de 14h30 minutes sur l'ensemble de l'année scolaire et se verra alors verser $0,1 \times 36 = 3,6$ HSE. Cela permet bien le cumul de la sur-rémunération du temps partiel à 80 % et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée par la CAF.

CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les agents peuvent bénéficier de différents types de congés pour raisons de santé pour des durées de maintien du traitement variables en fonction des pathologies. Le maintien de la rémunération est fixé par le statut de la Fonction publique. Il s'agit d'une protection sociale statutaire.

TRANSMISSION DES ARRÊTS MALADIE

En cas de congé maladie ou de son renouvellement, tout agent doit adresser l'avis de son arrêt de travail à l'administration, dans les 48 heures.

JOUR DE CARENCE

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'agent public (fonctionnaire, stagiaire ou contractuel) ne bénéficie plus du maintien de sa rémunération le premier jour de son arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- Congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle.
- Congé de longue maladie ou congé de longue durée (fonctionnaire et stagiaire).
- Congé de grave maladie (pour les contractuels).
- Congé de maternité ou congés pathologiques résultant de la grossesse ou des suites de couches.
- Congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.
- En cas d'affection de longue durée (ALD), un jour de carence est appliqué une seule fois tous les trois ans, lors du premier arrêt de travail lié à cette ALD.

En cas de prolongation d'un arrêt pour la même maladie, le jour de carence n'est pas décompté pour le deuxième arrêt, mais il faut pour cela :

- que le médecin ait bien coché la case prolongation de l'arrêt ;
- qu'il n'y ait pas plus de 48 heures entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt de prolongation.

Attention, pour les contractuels dont l'ancienneté est inférieure à quatre mois de service, le délai de carence est de trois jours.

CONGÉS MALADIE DITS « ORDINAIRES »

Pour les titulaires et les stagiaires

Durée maximale de 12 mois : 3 mois à plein traitement, 9 mois à demi-traitement complété par des allocations journalières pour les adhérents à une mutuelle (soit environ 77 % du traitement brut au total). Le passage à demi-traitement s'effectue après 90 jours de congé. L'administration calcule le nombre de jours à plein traitement en additionnant les congés obtenus depuis 12 mois.

Exemple : pour un arrêt débutant le 1^{er} décembre 2022, l'administration regardera la période allant du 2 décembre 2021 au 1^{er} décembre 2022 inclus pour calculer le nombre de jours de congé maladie déjà octroyés.

Après six mois d'arrêts consécutifs, l'administration fait procéder à un examen de santé du demandeur par un médecin agréé.

Après douze mois consécutifs de congé ordinaire, la reprise de fonction dépend d'un avis favorable du conseil médical.

Si l'avis du conseil médical est défavorable, l'agent peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement (voir page 10), ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé.

Si l'état de santé ne permet pas de reprendre le travail et qu'un CLM n'est pas accordé, et si le conseil médical juge que l'état de santé va évoluer favorablement, l'agent peut être placé en disponibilité pour raison de santé. Si l'invalidité définitive à l'exercice de tout emploi est prononcée, l'agent est mis à la retraite pour invalidité (voir page 10).

Pour les contractuels

Le maintien à plein traitement puis à mi traitement est accordé pour différentes durées en fonction de l'ancienneté.

- Moins de 4 mois de service :

Congé sans traitement mais l'agent perçoit des indemnités journalières de sa CPAM après un délai de carence de trois jours.

- Après quatre mois de services :

- un mois à plein traitement ;
- un mois à demi-traitement ;

- Après deux ans de services :

- deux mois à plein traitement ;
- deux mois à demi-traitement ;

- Après trois ans de services :

- trois mois à plein traitement ;
- trois mois à demi-traitement.

N.B : Le passage à mi-traitement s'effectue après 30, 60 ou 90 jours de plein traitement (selon l'ancienneté de l'agent) que l'administration calcule en additionnant les arrêts de travail cumulés sur les 12 derniers mois (ou 300 jours en cas de services discontinus).

Si, par exemple, l'agent qui a plus de 3 ans de services effectifs a eu plusieurs arrêts de travail pour un total de 3 mois à partir du 1^{er} janvier 2021, il ne pourra prétendre à un arrêt avec plein traitement avant le 1^{er} janvier 2022 et passe automatiquement à mi-traitement.

Lorsque l'agent contractuel est toujours temporairement inapte à la fin du congé de maladie ordinaire (douze mois), il est placé en congé non rémunéré durant un an maximum, avec possibilité de prolongement pendant 6 mois si un avis médical atteste d'une possibilité de reprise pendant cette période. Si l'agent est définitivement inapte, il est reclassé dans un autre emploi ou licencié si ce reclassement n'est pas possible.

CONGÉ LONGUE MALADIE, CONGÉ LONGUE DURÉE

Pour les titulaires et les stagiaires

Le congé longue maladie (CLM) peut être demandé si la pathologie exige un arrêt d'au moins 3 mois. Les modalités consistent en un courrier comportant :

- une lettre du fonctionnaire au rectorat s/c du chef d'établissement, accompagnée d'un certificat (non détaillé car lu par l'administration) d'un généraliste justifiant la demande et précisant la durée (3 mois, 6 mois...);

- complétée d'un certificat médical plus détaillé établi par un spécialiste, adressé sous pli cacheté aux médecins du conseil médical du département.

Remarques : le congé longue maladie peut durer trois ans au maximum (1 an à plein traitement, 2 ans à demi-traitement complété par la complémentaire santé).

Le congé longue durée (CLD) peut être demandé en cas de tuberculose, poliomyélite, VIH, cancer, maladies mentales après un an de CLM. Il peut durer 5 ans au maximum : 3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement complété par la MGEN si vous en êtes membre.

À la fin d'un CLM ou CLD, il faut effectuer une demande de reprise et être convoqué à une visite médicale d'aptitude.

Le décret 2011-1245 du 5 octobre 2011 rend obligatoire le versement du demi-traitement dans l'attente d'une décision administrative.

CLM FRACTIONNÉ

Un CLM peut être fractionné en fonction de la pathologie, notamment pour soins périodiques : on parle alors de CLM fractionné (cas le plus fréquent : les personnels ayant des dialyses hebdomadaires). L'intérêt d'un CLM fractionné est double : se soigner et bénéficier de son plein traitement plus d'un an, selon la quotité de fractionnement.

Comme pour tout CLM, le conseil médical départemental donne un avis et préconise une quotité de CLM fractionné. Par exemple CLM fractionné à 80 % équivaut pour un certifié 14,24 heures.

La mise en place du CLM fractionné relève du médecin du travail qui a connaissance du dossier médical de l'agent et qui doit tout mettre en œuvre pour que ce dernier bénéficie d'un emploi du temps conforme à son état de santé.

CONGÉ DE GRAVE MALADIE

Pour les agents contractuels

L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection d'oment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie.

■ **Durée maximale** : trois ans

■ **Plein traitement** : un an

■ **Mi-traitement** : deux ans

Le congé peut être accordé par période de trois à six mois, dans la limite de 3 ans maximum.

Si la demande de CGM est présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la première période de CGM part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie.

L'agent non titulaire qui a épuisé tous ses droits à un CGM (3 ans) ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature que s'il a repris l'exercice de ses fonctions pendant au moins un an.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT)

Tout agent peut bénéficier d'un service à temps partiel pour raison thérapeutique (même sans avoir été en arrêt maladie au préalable) dès lors que le travail à temps partiel permet :

■ le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé en visant à une amélioration de son état de santé ;

■ à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Lorsqu'il est en TPT, l'agent est rémunéré à plein traitement, même s'il travaille pour une quotité variant de 50 % à 90 %.

De plus le droit à TPT pour une pathologie donnée se reconstitue après un délai d'activité d'un an. Ainsi un agent qui aura repris une activité (à temps complet ou à temps partiel sur autorisation) pendant un an pourra bénéficier de nouveau d'un TPT pour la même pathologie.

Pour les agents fonctionnaires, les trois premiers mois de TPT constituent un temps partiel de droit.

Procédure pour bénéficier de la première fraction de TPT : envoi d'un courrier au recteur (par voie hiérarchique) demandant le bénéfice d'un TPT pour une durée de 1 à 3 mois à l'appui d'un certificat médical précisant la durée, la quotité et les modalités d'exercice. Le TPT débute dès réception de la demande par l'administration. En cas de prolongation au-delà de trois mois du TPT, l'administration fait procéder à une expertise.

Pour les agents contractuels, qui sont affiliés à une CPAM, il faut adresser la prescription de TPT établie par son médecin à la CPAM de rattachement (volets 1 et 2) et selon la même procédure (volet 3).

Mais le temps partiel ne peut débuter que lorsque le médecin conseil de la CPAM a rendu un avis favorable au paiement d'indemnités journalières. Dès cet avis rendu, l'administration autorise le TPT qui peut aussitôt commencer.

En cas de prolongation du TPT au-delà de trois mois, l'agent contractuel n'a pas besoin de se soumettre à un examen médical par un médecin agréé. La prolongation est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la CPAM à laquelle il est affilié.

Le temps passé en service à temps partiel pour raison thérapeutique ne prolonge pas la durée du contrat.

Ne pas hésiter à contacter sa section académique pour être accompagné dans ses démarches.

ACCIDENTS DE SERVICES ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle.

L'ACCIDENT DE SERVICE

L'accident de service est pour les agents de la Fonction publique l'équivalent de l'accident du travail des salariés du privé.

Est un accident de service tout accident survenu dans le temps de travail de l'agent, au sein de son service d'affectation, mais aussi en dehors du temps et du lieu de service si l'activité exercée par le fonctionnaire au moment de l'accident constitue un prolongement normal de l'exercice de sa fonction. L'accident ne doit cependant pas résulter d'une faute ou de toute circonstance détachant l'accident du service.

Il y a présomption d'imputabilité au service (l'agent n'a pas la charge de la preuve) lorsque l'accident survient dans ces conditions et lorsque l'agent déclare cet accident dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'accident. Pour demander l'imputabilité, il faut obtenir un certificat médical décrivant les lésions et les séquelles éventuelles de l'accident et compléter le formulaire type qui doit être accessible sur le site du rectorat ou de la DSDEN.

Les agents peuvent aussi être victimes d'un accident de trajet, entre la résidence habituelle et le lieu d'exercice, sur un itinéraire normal et sans détour, sauf dans le cas de nécessité de la vie courante (crèche, établissement scolaire d'un enfant).

Délais supplémentaires possibles pour la déclaration : si l'impact d'un accident sur la santé n'est pas immédiatement décelé, l'agent dispose de deux ans pour le déclarer et en demander l'imputabilité au service, mais cette demande doit être effectuée dans un nouveau délai de 15 jours à partir du constat médical.

Attention : ne pas confondre la transmission de l'arrêt maladie (48 heures) et la transmission de la déclaration d'accident (15 jours).

Pour les agents contractuel, parallèlement à la déclaration auprès de l'employeur, il faut aussi effectuer une déclaration auprès de la CPAM à laquelle chaque agent contractuel doit être affilié.

LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Les maladies professionnelles résultent d'une exposition prolongée ou habituelle à un risque ou à une substance toxique à action lente. La liste des maladies professionnelles est fixée par décret dans un tableau qui précise pour chaque pathologie identifiée les conditions professionnelles d'exposition (liste des travaux exposant au risque) et le délai de prise en charge (délai entre l'exposition au risque et les symptômes). Lorsqu'un agent touché remplit toute les conditions fixées par le tableau, la reconnaissance en maladie professionnelle doit être automatique. Il est cependant possible de faire reconnaître l'imputabilité d'une maladie en apportant la preuve du lien avec l'activité professionnelle.

LES EFFETS DU CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

Un agent en CITIS bénéficie du plein traitement, des primes et indemnités, des avantages familiaux et de son indemnité de résidence jusqu'à ce qu'il soit en mesure de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il peut cependant perdre son poste s'il est arrêté plus d'un an.

Les frais et soins mis en œuvre pour traiter les conséquences sur l'état de santé sont pris en charge par l'employeur.

HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

DES DROITS AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI HANDICAP

Les agents reconnus travailleurs handicapés peuvent obtenir des compensations permettant de poursuivre leur activité. Il leur faut pour cela déclarer leur situation en prenant notamment contact avec le correspondant handicap de l'académie.

Ils peuvent saisir le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) pour demander un financement de l'aménagement de leur poste ou pour la rémunération d'un agent chargé de les accompagner (Voir toutes les possibilités sur le site du FIPHFP).

Les personnes en situation de handicap peuvent aussi obtenir directement de l'employeur un aménagement du poste de travail, un aménagement des horaires, un temps partiel (après avis du médecin du travail) ou un suivi médical particulier. L'aménagement d'horaire peut aussi être obtenu pour accompagner un proche en situation de handicap (conjoint, ascendant, enfant...).

Pour faire valoir ces droits, il faut au préalable demander et obtenir une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

LE DROIT AU RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE AU POSTE

Lorsque l'état de santé d'un agent ne lui permet plus d'exercer ses fonctions, il peut demander un aménagement de poste.

Pour les fonctionnaires, lorsque cette adaptation du poste n'est pas possible, l'administration peut, après avis du médecin du travail ou du conseil médical s'il a été saisi, affecter l'agent concerné dans un autre emploi lui permettant d'effectuer les fonctions correspondant à son grade.

Pour occuper un autre emploi, le fonctionnaire peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement pour une véritable transition professionnelle.

Cette préparation au reclassement doit être proposée par l'administration lorsque le conseil médical déclare un fonctionnaire inapte à ses fonctions sans pour autant interdire toute activité. Cette préparation peut durer un an. Pendant cette période, l'agent doit pouvoir obtenir une qualification nécessaire à l'exercice de nouvelles fonctions (formation, observations, mises en situations...). Le contenu de cette préparation doit être défini conjointement par l'administration et l'agent. Le FIPH-FP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) peut financer la formation nécessaire au reclassement.

L'administration doit engager avec l'agent la recherche d'un emploi dans un autre corps ou cadre d'emploi pour le reclassement.

Attention, le fonctionnaire doit :

- donner son accord pour cette préparation au plus tard quinze jours après la définition conjointe du projet ;

- à l'issue de la période de préparation, demander le reclassement.

Pendant cette période, l'agent est maintenu en position d'activité dans son corps d'origine et continue de percevoir sa rémunération.

Les agents contractuels en CDD ou en CDI sur un emploi permanent ont aussi droit au reclassement pour inaptitude physique définitive dûment constatée par un médecin agréé. La demande doit être effectuée par l'agent dès la notification du licenciement pour inaptitude.

RETRAITE POUR INVALIDITÉ

Dans quel cas ?

Dispositif permettant à un fonctionnaire devenu « définitivement inapte à toute fonction » de partir en retraite sans devoir attendre d'avoir atteint l'âge d'ouverture des droits.

Il s'agit d'un dispositif spécifique à la FP et à d'autres régimes spéciaux, il n'est donc pas ouvert aux non-titulaires, lesquels relèvent du régime général et bénéficient d'un dispositif différent en cas d'invalidité grave et d'inaptitude.

Mode de calcul de la pension

Lorsque le fonctionnaire est mis en retraite pour invalidité, son taux de pension est calculé à partir des trimestres qu'il détient dans le régime FP. Ce taux pouvant être porté à 50 % si le taux d'incapacité de l'intéressé atteint au moins 60 %

Même s'il est calculé sans décote, ce taux de pension reste souvent en-deçà des 75 %, une mise en retraite pour invalidité interrompant en général une carrière avant son terme.

La cessation prématurée d'activité pèse aussi sur la base de calcul de la pension puisque l'on s'appuie sur le traitement indiciaire brut afférent à l'indice détenu durant les six derniers mois de la carrière

Lorsque l'inaptitude est imputable au service, la condition des 6 mois ne s'applique pas et la pension de retraite est majorée d'une rente viagère en fonction du taux d'incapacité causé par l'accident.

Les fonctionnaires polypensionnés devront attendre d'avoir atteint l'âge légal pour faire liquider leurs autres pensions. Celles-ci pouvant être amputées d'une décote si leur durée d'assurance tous régimes est insuffisante.

Procédure

La demande de mise en retraite pour invalidité peut être formulée par le fonctionnaire lui-même ou par l'administration.

Celle-ci se fait par formulaire papier, disponible en ligne ou auprès du rectorat.

L'instruction de cette demande est longue car nécessitant expertises médicales et consultation du conseil médical.

Durant cette période, si le fonctionnaire a épuisé ses droits à congés, il est placé en disponibilité d'office et bénéficie du maintien d'un demi-traitement. Celui-ci devra être remboursé lorsque la mise en retraite sera prononcée et que la pension viendra s'y substituer.

Pour les contractuels, la pension d'invalidité de la Sécurité sociale n'est pas une retraite, mais une allocation temporaire, versée aux assurés dont la capacité de travail est réduite d'au moins 66 %. Celle-ci peut être révisée, voire supprimée, en fonction de l'évolution de l'état de santé de son bénéficiaire. Son versement prend fin, au plus tard, à l'âge d'ouverture de ses droits à retraite.

Les agents contractuels non titulaires, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, peuvent obtenir le versement d'une rente viagère.

Les périodes au cours desquelles l'assuré a perçu une rente pour une incapacité permanente au moins égale à 66 % sont assimilées à des trimestres d'assurance.

SANTÉ AU TRAVAIL

PROTÉGER LA SANTÉ AU TRAVAIL : UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Le travail ne doit pas porter atteinte à la santé, et quand on parle de santé il faut la comprendre au sens large telle qu'elle est définie par l'Organisation Mondiale de la Santé : « la santé est un état de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Défendre la santé au travail, c'est donc faire en sorte que l'organisation et les conditions de travail ne provoquent ni accident ni maladie, mais c'est aussi faire que l'activité professionnelle favorise « un état de bien-être physique, mental et social ».

Tous les employeurs ont l'obligation de protéger et favoriser la santé des salariés ou des agents qui sont sous leur responsabilité. Cette obligation est fixée et précisée dans de nombreux textes (lois et décret) qui peuvent être rappelés au quotidien.

La partie du code du travail relative à la santé au travail s'applique à la Fonction publique. Elle est complétée et précisée dans le code général de la Fonction publique et plusieurs décrets.

Ces textes et les obligations qu'ils fixent sont trop souvent ignorés dans tous les sens du terme.

Ainsi, selon l'article 4121-1 du code du travail, chaque employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés. »

L'article suivant du code du travail précise entre autre que l'employeur doit :

« 1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'Homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ».

Le code général de la Fonction publique rappelle que des « conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux agents publics durant leur travail » (article L 136-1).

Cette obligation est précisée par décret : « Dans les administrations et établissements [...] les locaux doivent être aménagés, les équipements doivent être installés et tenus de manière à garantir la sécurité des agents et, le cas échéant, des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes. »

QUI EST RESPONSABLE DANS L'ÉTABLISSEMENT ?

« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». (Article 2-1 Décret n°82-453) et dans le second degré, le chef d'établissement, en qualité de représentant de l'État « prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement » (article R421-10 -§3 du Code de l'éducation).

COMMENT AGIR AU NIVEAU DE L'ÉTABLISSEMENT ?

La Commission d'hygiène et de sécurité qui doit être installée par le Conseil d'administration (CA) de l'établissement (articles L421-25 et D421-151 à 159 du code de l'éducation) est compétente pour traiter toutes les questions liées à la sécurité et à l'hygiène : équipements, machines, locaux, plan de sécurité en cas de travaux, programme de formation et de prévention des risques, suivi des registres, mise en place du PPMS*, suivi des visites de l'inspection du travail qu'elle peut demander, de la commission d'accessibilité... La commission peut faire des propositions visant l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement.

COMMENT SIGNALER UN RISQUE POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL ?

Deux registres obligatoires à disposition des agents, peuvent être utilisés.

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (Registre SST) est obligatoire dans tous les établissements.

Il doit être à la disposition des personnels qui peuvent l'utiliser pour signaler toutes les situations de travail dégradées ou dangereuses et tout ce qui permettrait d'améliorer les conditions de travail. Attention : ce registre ne se substitue pas aux rapports d'incidents, ou dans les cas les plus graves au dépôt de plainte. Parallèlement à d'autres modalités d'interventions, il facilite l'identification et la traçabilité des risques professionnels, permet le débat sur le travail dans un but d'amélioration et de prévention.

LE REGISTRE DE SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT IMPOSE À L'ADMINISTRATION UNE RÉPONSE RAPIDE

Ce registre est associé au droit de retrait : un agent peut se retirer de toute situation de travail dont il a un « motif raisonnable » de penser qu'elle présente un danger grave ET imminent pour sa vie ou sa santé ou lorsqu'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection. Seul l'agent ou les agents individuellement concernés directement par un danger ont la possibilité de se retirer. C'est donc un droit individuel, qui ne doit pas mettre d'autres personnes en danger.

Une fois mis en sûreté, il faut remplir le registre en étant le plus factuel possible. Ce registre permet aussi d'exercer un droit d'alerte lorsqu'un agent identifie un danger grave sans être personnellement concerné (sans avoir donc à exercer un droit de retrait).

Qu'est-ce qu'un danger grave ?

Une situation susceptible de provoquer un accident ou une maladie provoquant la mort, ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée. L'origine du danger n'est pas forcément extérieure en totalité à l'individu, elle peut provenir d'une évolution de son état de santé rendant la situation « dangereuse ».

Qu'est-ce qu'un danger imminent ?

L'évènement dangereux est susceptible de se produire dans un avenir très proche ou immédiat. Mais les conséquences sur la santé peuvent être décalées, différées dans le temps. Ainsi l'exposition immédiate à un produit cancérigène ne produit ses effets que bien des années plus tard. Il s'agit donc d'un danger imminent.

PROTECTION DES AGENTS : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Les agents publics peuvent être confrontés à des violences physiques, verbales, à du harcèlement, à de la diffamation ou des outrages qui peuvent avoir des effets particulièrement délétères notamment sur leur santé. L'administration a dans ce domaine des obligations qui sont fixées par les articles L134-1 à L134-12 du code général de la Fonction publique. Ainsi, la « collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. » (article L 134-5). Par ailleurs, « lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits.

Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque. » (article L 134-6)

Il ne faut pas hésiter à faire valoir l'ensemble des ces droits, à prendre contact avec la section syndicale académique et avec les représentants de la FSU en CHSCT, ou en Formation Spécialisée SSCT (à partir de 2022). Aucune forme de violence ne doit être acceptée.

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE : VOS DR

Logement, loisirs, garde des enfants, aides à l'installation, restauration collective... l'action sociale, dont l'objectif est l'amélioration des conditions de vie des agents de l'État, est loin de connaître dans la Fonction publique le développement des services sociaux des grandes entreprises, et moins encore au sein de l'Éducation nationale, l'un des ministères le moins doté relativement au nombre de ses personnels. Mais ces droits existent ! Ils sont statutaires et mis en œuvre à la demande expresse de chaque intéressé. Voici vos droits ; faites-les valoir !

LOGEMENT

Aides au logement de la CAF

Les néo-recrutés peuvent souvent prétendre aux aides au logement car les revenus pris en compte sont ceux de la déclaration de l'année antérieure. Les renseignements sont en ligne sur www.caf.fr. On peut y simuler le calcul de l'aide.

Aide à l'Installation des Personnels (AIP)

Destinée à aider les agents nouvellement affectés, réservée à l'installation dans un logement locatif (premier mois de loyer, provision pour charge comprise + frais d'agence et de rédaction de bail...).

■ Montant maximum (zone ALUR) : 1 500 €

■ Autres zones : 700 €

■ Double condition d'attribution : être néo-recruté dans la fonction publique de l'État et avoir déménagé directement à la suite de son recrutement.

■ Condition de ressources : RFR de l'année n-2 (2020) inférieur ou égal à 28 047 € (un seul revenu au foyer demandeur) ou 41 083 € (deux revenus au foyer).

Grace à l'action syndicale le gouvernement a renoncé à supprimer cette prestation.

www.aip-fonctionpublique.fr

www.service-public.fr/simulateur/calcul/zones-tendues

Logement social

Très en deçà des besoins, l'offre de logement locatifs s'inscrit dans la réglementation générale des logements sociaux concernant les ressources familiales et les plafonds de ressources (HLM, PLI, etc).

Prêts pour l'accession à la propriété

Crédit social des fonctionnaires : www.csf.fr

LOISIRS, CULTURE, VACANCES

Chèques-vacances

Bonifications de l'épargne (10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %) en fonction des tranches de revenu (+ quotient familial). Revenu fiscal de référence (RFR 2020) plafonné à 28 047 € pour la première part de quotient familial, majoré de 3 334 € par 0,25 part supplémentaire. Sur proposition de la FSU, le Comité interministériel d'action sociale (CIAS) a ouvert l'accès aux chèques-vacances aux assistants d'éducation.

Majoration de 30 % pour les personnels handicapés.

Tranche de bonification de 35 % pour tous les bénéficiaires âgés de moins de 30 ans au moment du dépôt de la demande.

Site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

Séjours d'enfants	Conditions d'attribution Moins de 18 ans + quotient familial	Taux 2022 (€)
Centres de vacances avec hébergement, colonies de vacances	Centres de vacances agréés par le ministère de la Jeunesse et des Sports, séjours en France ou à l'étranger	- de 13 ans : 7,69 € / jour de 13 à 18 ans : 11,63 € / jour
Séjours linguistiques	+ Séjours découverte linguistique et culturelle	13 ans à 18 ans : 11,64 € / jour
Centres de loisirs sans hébergement		5,55 € / journée complète 2,80 € / demi-journée
Séjours avec parents en centres familiaux agréés et gîtes de France	Quarante-cinq jours par an et par enfant avec leurs parents, centres familiaux ou établissements agréés	8,09 € / journée si pension complète 7,69 € / journée si autre formule
Classe de neige, mer, nature, séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	Enfant de moins de 18 ans au début de l'année scolaire	de 5 à 21 jours : 3,79 € / jour 21 jours ou + par an : forfait de 79,69 €

ENFANCE

Type d'aide	Conditions d'attribution	Taux 2022 (€)
Aides aux familles au titre des enfants	Pas de plafond indiciaire.	
<ul style="list-style-type: none"> • Aide aux parents en repos 	Séjour en maisons de repos agréées par la Sécurité sociale pour personnels féminins + enfants en séjour médicalement prescrit. Enfant de moins de 5 ans, trente-cinq jours maximum par an et par enfant.	<ul style="list-style-type: none"> • 23,95 € / jour
<ul style="list-style-type: none"> • Garde des enfants 0-3 ans et 3-6 ans (chèques emploi-service universel (CESU)*) Site Internet : www.cesu-fonctionpublique.fr 	Versés pour enfant(s) de 0 à 6 ans placé(s) chez une assistante maternelle agréée, en crèche, jardin d'enfants, halte garderie... y compris accueil hors des horaires de l'école maternelle ou primaire pour les enfants scolarisés. Aide annuelle versée selon les tranches de RFR (n-2) et les parts fiscales. Attention ! Assurez-vous des conditions de recevabilité du CESU : tous les organismes (crèches, associations...) ne les acceptent pas en tant que titre de paiement.	RFR pour 1,25 part fiscale (ajouter 550 € / 0,25 part supplémentaire) : <ul style="list-style-type: none"> • jusqu'à 28 350 € : 700 € • 28 351 à 37 799 € : 400 € • 37 800 à 46 098 € : 200 € Familles monoparentales : <ul style="list-style-type: none"> • jusqu'à 28 350 € : 840 € • 28 351 à 37 799 € : 480 € • à partir de 37 800 € : 265 €
Aides aux familles au titre des enfants handicapés	Pas de plafond indiciaire	
<ul style="list-style-type: none"> • Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans 	Versée aux seuls bénéficiaires de l'allocation d'éducation spéciale.	<ul style="list-style-type: none"> • 167,54 € / mois
<ul style="list-style-type: none"> • Allocation spéciale pour jeunes de 20 à 27 ans 	Incapacité de 50 % au moins, poursuite d'études ou d'un apprentissage. Elle n'est pas versée aux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés.	<ul style="list-style-type: none"> • 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.
<ul style="list-style-type: none"> • Séjours en centres de vacances spécialisés 	Limite annuelle de quarante-cinq jours, pas de limite d'âge.	<ul style="list-style-type: none"> • 21,94 € / jour

AIDE AU MAINTIEN À DOMICILE DES RETRAITÉS

La création de l'Aide au maintien à domicile (AMD) est le fruit d'une bataille syndicale de très longue haleine menée par les syndicats de la FSU, et initiée lorsqu'au lendemain de la canicule meurtrière de 2003 le gouvernement avait successivement supprimé les aides spécifiques aux personnels retraités (Aides à l'amélioration de l'Habitat, Aide ménagère à domicile).

L'aide au maintien à domicile nouvelle comporte deux volets :

- un plan d'action personnalisé (PAP) ;
- une aide « habitat et cadre de vie » qui vise à accompagner financièrement les retraités dont le logement doit être aménagé afin de permettre leur maintien à domicile.

Bénéficiaires

Retraité-e à titre principal relevant du code des pensions civiles et militaires, y compris les pensions de réversion.

À partir de 55 ans, état de santé assimilé aux GIR 5 et 6 qui ne peuvent pas bénéficier de l'Allocation personnalisée d'autonomie départementale.

Aide non cumulable avec les aides de même nature des conseils généraux, ni celles versées au titre du handicap.

Montants

La participation de l'État est variable en fonction des prestations, des ressources et de la situation de famille.

Plafond d'aide annuel

- Au titre du PAP : 3 000 €.
- Au titre du soutien ponctuel en cas de retour d'hospitalisation ou de période de fragilité physique ou sociale (pour une durée maximale de trois mois effectifs) : 1 800 €.
- Au titre de l'aide « habitat et cadre de vie » : 2 500 à 3 500 €.

Barème depuis le 1^{er} janvier 2021

Il existe deux barèmes distincts pour les plans d'action personnalisé et l'aide « habitat et cadre de vie ».

Faire sa demande

Déposer sa demande auprès de la structure locale de la CNAVTS qui prendra en charge l'évaluation des besoins, notifiera le plan retenu, mettra en œuvre le dispositif et les modalités de paiement.

Site Internet : www.fonction-publique.gouv.fr/amd

RESTAURATION (PRESTATION « REPAS »)

Participation de l'administration au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et interadministratifs : 1,29 € / repas, jusqu'à l'indice 480 à compter du 1^{er} janvier 2022.

SECOURS EXCEPTIONNELS : AIDES ET PRÊTS

Les assistantes sociales chargées des personnels assurent des permanences dans les rectorats et les inspections académiques. Elles ont pour rôle d'aider les intéressés à évaluer les difficultés qu'ils rencontrent et les solutions qui peuvent être apportées.

Destinés aux personnels en activité ou en retraite rencontrant des difficultés passagères, notamment d'ordre budgétaire, des aides (non-remboursables) ou des prêts à court terme et sans intérêt peuvent être accordés après constitution du dossier de demande et avis des commissions académiques (CAAS) ou départementales (CDAS) d'action sociale dans lesquelles siègent des représentants des personnels et de la MGEN. Dans ce cadre, les chômeurs peuvent à titre dérogatoire voir leur demande examinée, même s'ils ne remplissent plus les conditions d'accès aux prestations.

LES PRESTATIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADÉMIQUE

Ces prestations sont spécifiques à l'Éducation nationale. Elles sont différentes selon les rectorats qui en publient la liste chaque année. Les conditions d'ouverture varient selon les académies.

Suite aux demandes répétées des représentants des personnels dans les instances d'action sociale, les services sociaux des rectorats (ou des inspections académiques) publient souvent des brochures annuelles relatives aux pres-

tations sociales. Consultez ces publications pour savoir quelles sont les prestations propres à chaque académie ou à chaque Région : contactez le service académique de l'action sociale.

[Circulaire DGRH-CI-3 n° 2007-121 du 23/07/2007, BOEN n° 30 du 30/08/2007]

Le SNES-FSU revendique la généralisation nationale des prestations locales et la création de nouvelles prestations répondant pleinement aux besoins des personnels.

Un combat syndical vigilant et persévérant

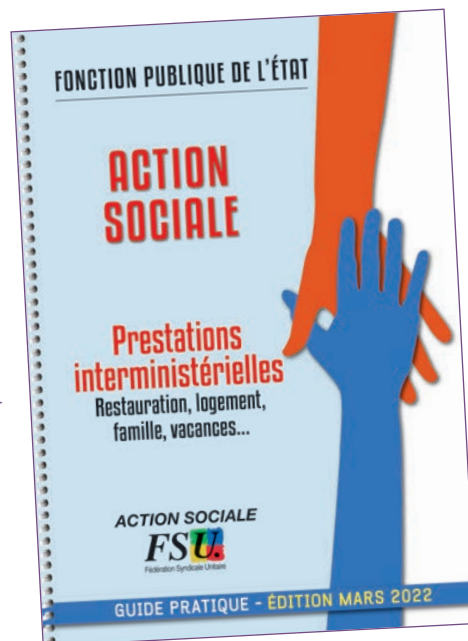
Depuis une quinzaine d'années, les prestations d'action sociale, leur principe, les montants et conditions de gestion et d'attribution sont régulièrement placés sur la sellette par les gouvernements successifs.

Dernière manœuvre en date : la création par l'ancien ministre, fin 2021, de la pseudo « association » PREAU, où il fallait payer une cotisation de 10 € annuels pour avoir accès à ses propres droits statutaires et en sus à de dérisoires bons commerciaux de promotion ! Le scandale fut tel, qu'à l'orée de l'été 2022, le ministère décida de rembourser les quelques adhérents et de rendre gratuit l'accès à PREAU... dont la réalité persiste à n'être qu'une vitrine publicitaire pour quelques grands groupes industriels de loisirs, choisis en toute opacité par on ne sait qui.

L'action sociale est la propriété des personnels, qui la gèrent librement à travers des commissions et comités, instances reconnues statutairement : les CAAS, la CNAS, le CIAS... dans lesquels siègent les représentants des personnels issus des élections professionnelles.

Par exemple, à l'échelon gouvernemental, le Comité interministériel de l'action sociale (CIAS) pilote la mise en œuvre des prestations communes à tous les fonctionnaires de l'État (Chèques-Vacances, CESU-garde des enfants, AIP...). Nous y avons ainsi obtenu la création d'une nouvelle prestation d'aide au maintien à domicile pour les personnels retraités, le maintien et l'amélioration de l'Aide à l'installation (AIP), ainsi que l'ouverture d'une tranche de bonification de 35 % des chèques-vacances pour tous les bénéficiaires âgés de moins de 30 ans.

Répondre aux besoins réels des personnels suppose d'ouvrir largement l'accès à l'action sociale, notamment en terme de prestations individuelles, mais aussi d'investir massivement dans les structures collectives : logements, crèches et haltes-garderies, restauration, maisons de retraite, sites de vacances... Vigilance et persévérance restent donc les mots d'ordre de l'action syndicale.
<https://fsu.fr/guide-des-prestations-interministerielles-d-action-sociale/>



LES AUTORISATION SPÉCIALES D'ABSENCE POUR RAISON FAMILIALES OU DE SANTÉ

Les agents publics peuvent bénéficier, sous réserve de nécessités de services, d'autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité, à certains événements familiaux ou à la santé au travail.

Attention, une grande partie de ces autorisations d'absence ne sont pas de droit.

Si des ASA sont refusées, il ne faut pas rester isolé. Il faut en informer les représentants des personnels.

AUTORISATIONS D'ABSENCE À LA DISCRÉTION DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT.

GARDE D'ENFANT

Il est possible de bénéficier d'autorisations d'absence pour garder et soigner un enfant lorsqu'il est malade et ne peut pas être accueilli en crèche ou à l'école, ou lorsque le mode de garde habituel est exceptionnellement fermé. L'enfant doit avoir 16 ans maximum ou être handicapé (quel que soit son âge).

Le nombre annuel de jours d'ASA est le même quel que soit le nombre d'enfant au domicile, mais varie en fonction de la situation conjugale et de la

quotité de travail.

A temps plein, avec un conjoint bénéficiant du même nombre d'ASA, il peut être accordé sur l'année deux fois le nombre de jours travaillés hebdomadairement, soit 6 jours par an par parent si le plein temps est sur 5 jours.

Ces ASA peuvent être fractionnées en demi-journées, mais lorsqu'elle ne le sont pas, le nombre de jours est porté à 8.

A temps partiel, avec un conjoint bénéficiant d'ASA, il est possible de bénéficier sur l'année de 6 jours x la quotité de travail. Soit pour un agent à mi-temps : 3 jours par an. Sans possibilité de fractionnement ce nombre est porté à 4.

Les deux parents peuvent se répartir les autorisations d'absence, mais si l'un des parents dépasse le quota annuel, il doit en fin d'année fournir à son employeur une attestation précisant le nombre de jours pris par la ou le conjoint.

A temps plein mais avec un conjoint en recherche d'emploi ou en emploi

mais ne bénéficiant d'aucune ASA, l'agent peut bénéficier de 12 jours (majorés à 15 s'il n'est pas possible de fractionner).

Si le conjoint a droit à un nombre d'ASA inférieur, l'agent peut bénéficier d'une majoration portant le total du couple au nombre de jours dont dispose un couple d'agents disposant tout les deux du quota fixé pour la Fonction publique, soit 12 jours annuels.

Un agent vivant seul et travaillant à temps plein sur 5 jours bénéficie de 12 jours portés à 15 en l'absence de possibilité de fractionnement en demi-journées.

AUTORISATIONS D'ABSENCE LIÉES À L'ANNONCE D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE OU D'UN CANCER DE L'ENFANT

Des autorisations d'absence rémunérées peuvent être accordées lors de l'annonce qu'un enfant souffre d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer.

DÉCÈS D'UN PARENT

ASA pour décès du conjoint, d'un parent (père ou mère) : 3 jours, auxquels il est possible d'ajouter 48 heures pour prendre en compte les délais de route.

DÉCÈS D'UN ENFANT : UNE AUTORISATION D'ABSENCE DE DROIT

(article L 622-2 du code général de la Fonction publique)

Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Cette durée est portée à sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente. Les agents publics bénéficient, dans les mêmes conditions, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT EN LIEN AVEC LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Des autorisations d'absence doivent être accordées pour permettre aux agents de bénéficier d'un examen médical dans les cas suivants :

- lorsque le médecin du travail prescrit ou recommande des examens médicaux pour :
 - déterminer la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment pour dépister des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
 - dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;
 - dépister des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

■ pour les visites de surveillance médicale particulière exercées obligatoirement par le médecin du travail à l'égard :

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 ci-dessus ;
- et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail.

Une autorisation d'absence doit aussi être accordée pour bénéficier :

■ tous les cinq ans d'une visite réglementaire d'information avec le médecin du travail ou un infirmier du service de médecine de prévention ;

■ à la demande de l'agent, d'une visite avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire sans que l'administration n'ait en connaissance le motif ;

■ d'une visite avec le médecin du travail à la demande de l'administration.

Sur avis du médecin du travail et si les nécessités de service le permettent, une agente publique peut bénéficier d'une ASA d'une heure par jour à partir du troisième mois de grossesse pour :

■ assister aux séances de préparation à l'accouchement qui ne peuvent pas avoir lieu en dehors de ses heures de travail ;

■ se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement prévus par l'Assurance maladie ;

■ allaitement dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois si l'administration dispose d'une crèche. En l'absence de crèche, l'administration peut aussi accorder des autorisations d'absence pour allaitement si la proximité du lieu de garde de l'enfant le permet.

AUTORISATIONS D'ABSENCE DANS LE CADRE D'UNE ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION (PMA)

Une agente publique qui reçoit une assistance médicale à la procréation (PMA) peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. L'agent public conjoint de la femme qui reçoit cette assistance médicale à la procréation, ou lié à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier aussi d'une autorisation d'absence, pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu. Ces autorisations d'absence sont rémunérées.

Ces ASA découlent d'une circulaire Fonction publique du 24 mars 2017. Elle invite les employeurs publics à accorder aux agents les mêmes droits que ceux qui sont fixés par le code du travail pour les salariés du privé.



MUTATIONS 2024

MUTATIONS 2024

SAISIE DES VŒUX DU MOUVEMENT INTERACADÉMIQUE DU 8 AU 29 NOVEMBRE

LA FSU À L'OFFENSIVE ET AVEC VOUS



Le lieu d'exercice conditionne la vie personnelle et professionnelle. Nos organisations savent à quel point ce sujet est important et sensible dans l'ensemble de la profession. Nous nous sommes toujours attaché-es à peser pour que le mouvement soit rendu plus fluide.

Nos syndicats tirent un bilan du dernier mouvement bien loin de l'auto-satisfecit du ministère. Celui-ci n'hésite pas à répéter à l'envi le mot « transparence » alors que c'est l'opacité qui règne depuis la mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019. Le ministère affirme que les postes à profil sont un succès. Pourtant seule la moitié de ces postes a été pourvue sans que soit respectée l'égalité femmes-hommes et sans compter que certains recrutements relèvent clairement du copinage. Devant un tel fiasco, renoncer aux postes à profil s'impose.

Au mouvement général, le nombre de participant-es a baissé en raison de la diminution du nombre de stagiaires mais aussi de l'auto-censure de titulaires qui ne souhaitent pas participer à un mouvement à l'aveugle où le résultat à l'intra est incertain.

Dans un souci de fluidifier le mouvement et ainsi d'accroître la satisfaction des participant-es, notre exigence d'un mouvement national en un seul temps, où il serait possible d'émettre des vœux allant jusqu'à l'établissement, et pour lequel le barème serait plus équilibré, reste d'actualité. Quoi qu'il en soit, les 2 500 suppressions de postes prévues au projet de loi de finances 2024 pèseront lourdement sur les possibilités de mutations.

Le ministère a prévu pour 2025 une réécriture des Lignes directrices de gestion mobilité, ensemble de textes qui organisent le mouvement. Nous porterons nos propositions pour un mouvement plus fluide, prenant davantage en compte la situation personnelle et professionnelle de l'ensemble des participant-es, pour que le droit à une mobilité choisie soit enfin une réalité.

En attendant, pour le mouvement 2024, les militant-es de nos syndicats mettent tout en œuvre pour vous accompagner et vous défendre tout au long du processus.



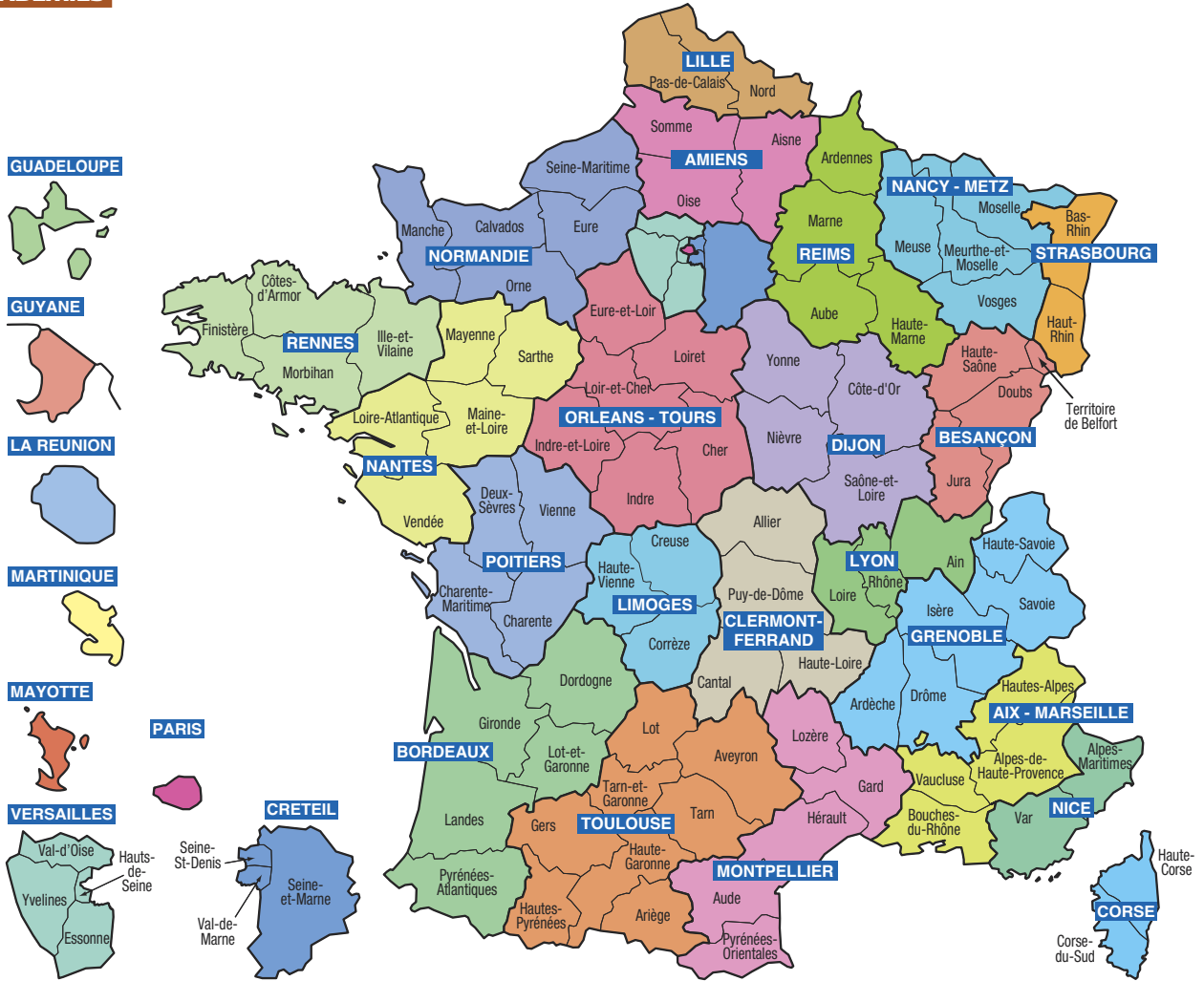
Sophie Vénétitay,
secrétaire générale
du SNES-FSU



Coralie Benech
cosecrétaire générale
du SNEP-FSU



Sigrid Gérardin
cosecrétaire générale
du SNUEP-FSU



Académie	Académies limitrophes
Aix-Marseille	Corse, Grenoble, Montpellier, Nice
Amiens	Créteil, Lille, Normandie, Reims, Versailles
Besançon	Dijon, Lyon, Nancy-Metz, Reims, Strasbourg
Bordeaux	Limoges, Poitiers, Toulouse
Clermont-Ferrand	Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Montpellier, Orléans-Tours, Toulouse
Corse	Aix-Marseille, Montpellier, Nice
Créteil	Amiens, Dijon, Orléans-Tours, Paris, Reims, Versailles
Dijon	Besançon, Clermont-Ferrand, Créteil, Lyon, Orléans-Tours, Reims
Grenoble	Aix-Marseille, Clermont-Ferrand, Lyon, Montpellier
Guadeloupe	Martinique
Guyane	
Lille	Amiens
Limoges	Bordeaux, Clermont-Ferrand, Orléans-Tours, Poitiers, Toulouse
Lyon	Besançon, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble
Martinique	Guadeloupe
Mayotte	

Académie	Académies limitrophes
Montpellier	Aix-Marseille, Clermont-Ferrand, Corse, Grenoble, Toulouse
Nancy-Metz	Besançon, Reims, Strasbourg
Nantes	Normandie, Orléans-Tours, Poitiers, Rennes
Nice	Aix-Marseille, Corse
Normandie	Amiens, Nantes, Orléans-Tours, Rennes, Versailles
Orléans-Tours	Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Limoges, Nantes, Normandie, Poitiers, Versailles
Paris	Créteil, Versailles
Poitiers	Bordeaux, Limoges, Nantes, Orléans-Tours
Reims	Amiens, Besançon, Créteil, Dijon, Nancy-Metz
Rennes	Nantes, Normandie
Réunion	
Strasbourg	Besançon, Nancy-Metz
Toulouse	Bordeaux, Clermont-Ferrand, Limoges, Montpellier
Versailles	Amiens, Créteil, Normandie, Orléans-Tours, Paris

3. CIMM (CENTRE DES INTÉRÊTS MATÉRIELS ET MORAUX)

»» POUR QUI ?

La bonification CIMM permet de prendre en compte la situation spécifique des fonctionnaires de l'État ayant leurs intérêts matériels et moraux dans une collectivité d'outre-mer : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion.

»» QUELLES PIÈCES JUSTIFICATIVES FOURNIR ?

Vous devez pouvoir justifier de la présence dans l'académie demandée d'intérêts matériels et moraux, selon des critères dégagés par la jurisprudence et précisés dans la circulaire TFPF2320324C du 2 août 2023. Le CIMM ne peut être déterminé sur la base d'un seul critère. Ces critères n'ont pas de caractère exhaustif ni nécessairement cumulatif. Des exemples de pièces à fournir sont donnés en annexe de la circulaire (voir ci-dessous).

Si le CIMM a été reconnu par un service de l'État, il est conservé en cas de mobilité vers un autre service. Si le CIMM a été reconnu au titre d'au moins 3 critères irréversibles, son bénéfice est conservé sans limitation de durée. Si le CIMM a été reconnu sur la base de critères susceptibles de fluctuer, il est maintenu pour une durée d'au moins 6 ans. Le demandeur de mutation devra attester sur l'honneur que sa situation est restée inchangée à chaque participation au mouvement.

»» QUELLE BONIFICATION ?

1 000 points peuvent être attribués sur le vœu de rang 1. Ils ne rentrent pas en compte dans le barème d'extension.

Annexe de la circulaire du 2 août 2023

Critères d'appréciation

» Exemples de pièces justificatives

Lieu de naissance :

- » Photocopie de la carte d'identité justifiant le lieu de naissance ou extrait d'acte de naissance de moins de trois mois ; photocopie du livret de famille

Lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration :

- » Quittance de loyer, EDF.
- » Attestation de résidence établie par la mairie précisant les périodes de domiciliation.

Lieu de résidence des parents proches : père, mère, grands-parents, frères et sœurs, enfants :

- » Justificatif de domicile ou certificat ou attestation de résidence en original établi(e) par la mairie.
Le cas échéant, attestation justifiant du lieu de sépulture des parents les plus proches.

Scolarité obligatoire :

- » Certificat de scolarité ou attestation ou copie du diplôme

Biens fonciers en propriété ou en location au lieu du congé :

- » Photocopie de l'avis d'imposition de l'administration fiscale (taxe foncière, taxe d'habitation), acte de propriété ou contrat de location...

Biens matériels et intérêts moraux :

- » Toutes autres pièces attestant la matérialité du centre des intérêts matériels et moraux

»» ATTENTION ! Il est d'autant plus important de contacter votre section académique que la circulaire du 2 août 2023 peut avoir des conséquences sur les pratiques du rectorat.

Notre avis

La circulaire du 2 août 2023 annule et remplace la circulaire DGAFP n° 02129 du 3 janvier 2007 mais n'apporte que de maigres avancées en matière d'attribution de la bonification CIMM. Elle répond partiellement à une demande de longue date du SNEP, du SNES et du SNUEP en établissant une hiérarchie entre les critères mais se contente de les classer en deux catégories : les critères irréversibles et les critères réversibles. Les bénéficiaires dont le CIMM aura été attribué sur la base d'au moins trois critères irréversibles le conserveront sans limitation de durée. Si le CIMM est reconnu principalement au titre de critères « réversibles », il est maintenu pendant une durée d'au moins six ans. Il appartiendra au participant-e de fournir à chaque mouvement une déclaration sur l'honneur selon laquelle sa situation par rapport aux critères n'a pas changé. Si le maintien du CIMM sur plusieurs années, voire indéfiniment, constitue un progrès, son attribution reste à la main de chaque rectorat. Une commission à l'échelon ministériel pour l'attribution du CIMM, comme demandé par le SNEP, le SNES et le SNUEP est plus que jamais nécessaire pour assurer l'équité du traitement des demandes.

4. MAYOTTE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, Mayotte est devenue une académie à part entière. Si vous voulez être affecté à Mayotte : formulez le vœu « Mayotte » dans le cadre normal de la phase inter.

Chaque collègue muté à Mayotte peut ensuite, à chaque mouvement ultérieur, demander sa mutation selon les règles communes ou, obtenir, s'il le demande, le retour dans l'académie où il était affecté en tant que titulaire avant de rejoindre Mayotte.

À compter de ce mouvement 2024, les candidats affectés et en activité sur Mayotte depuis au moins cinq années d'exercice effectif et continu au 31/08/2024 bénéficient d'une bonification de 1 000 points sur chaque vœu de la phase interacadémique.

»» ATTENTION ! Tout détachement obtenu depuis ce DROM entraîne la perte du bénéfice d'un retour sur l'académie d'affectation avant Mayotte.

5. GUYANE

Les personnels en activité depuis au moins cinq ans sur ce territoire bénéficient d'une bonification de 100 points sur tous les vœux.

À compter de ce mouvement 2024, le ministère introduit une nouvelle bonification de 200 points sur tous les vœux pour tout service effectué dans un établissement situé en zone isolée (liste fixée par l'arrêté du 5 mai 2017) pendant deux ans sur une période d'affectation de cinq ans en Guyane.

»» ATTENTION ! Toute demande de détachement pour un poste en lycée français à l'étranger (AEFE, MLF...) sera refusée si vous obtenez l'académie de Guyane ou de Mayotte.

6. CORSE

Formuler la Corse en vœu unique permet d'obtenir des bonifications :

- pour les titulaires : 800 points pour la deuxième demande consécutive, 1 000 points à partir de la troisième demande,
- pour les stagiaires : voir page 18.

7. DEMANDES AU TITRE DU HANDICAP

»» POUR QUI ?

Que vous soyez stagiaire ou titulaire, vous ou votre conjoint devez entrer dans le champ du bénéfice de l'obligation d'emploi d'après la loi du 11 février 2005 ou avoir un enfant gravement malade ou reconnu handicapé.

ATTENTION ! La situation des ascendants n'est pas prise en compte dans le barème.

Sont donc concernés par ces dispositions :

- ▶ Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- ▶ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- ▶ Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain ;
- ▶ Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité ;
- ▶ Les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie, dès lors qu'elle constate un pourcentage d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou lorsque la personne a été classée en troisième catégorie de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale ;
- ▶ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité pour les sapeurs-pompiers volontaires ;
- ▶ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ▶ Les personnels dont le conjoint est en situation de handicap ou dont un enfant à charge âgé de moins de 20 ans au 31/08/2024 est reconnu handicapé ou gravement malade.

ATTENTION ! Les délais d'obtention d'une RQTH sont très variables d'un département à l'autre et souvent très longs.

»» QUELLES PIÈCES JUSTIFICATIVES FOURNIR ?

Il faut déposer un dossier auprès du médecin conseiller technique du recteur de l'académie d'origine. Si vous n'avez pas d'académie d'origine, votre dossier doit être envoyé par mail à l'adresse :

dgrhmedecinconseil@education.gouv.fr.

Ce dossier doit contenir :

- ▶ La pièce attestant que l'agent ou son conjoint rentre dans le champ du bénéfice de l'obligation d'emploi (loi du 11 février 2005), par exemple la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la MDPH.

ATTENTION ! Depuis le mouvement 2015, la preuve du dépôt de la demande auprès de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) n'est plus suffisante pour que le dossier soit jugé recevable par le rectorat.

- ▶ Tous les justificatifs attestant que la mutation sollicitée améliorera les conditions de vie de la personne handicapée.
- ▶ Pour un enfant non reconnu handicapé mais souffrant de maladie grave, toutes les pièces concernant le suivi médical, notamment en milieu hospitalier spécialisé.

»» QUELLES BONIFICATIONS ?

Si vous êtes vous-même bénéficiaire de l'obligation d'emploi et que vous en faites la demande, vous bénéficierez d'une bonification de 100 points sur tous vos vœux, conservée dans le barème en cas d'extension.

Par ailleurs, vous pourrez bénéficier de 1 000 points, au regard de votre situation, de celle de votre conjoint ou de celle de votre enfant. Cette bonification est attribuée en lieu et place des 100 points, sur l'académie (ou exceptionnellement les académies) demandée sous réserve d'apporter la preuve que le changement d'académie permettra d'« améliorer la situation de la personne handicapée ». Cette bonification est attribuée par le recteur après qu'il a recueilli l'avis du médecin-conseiller technique (ou, pour les personnels détachés ou en COM, par la DGRH, après avis du médecin conseil de l'administration centrale).

Notre avis

Nous dénonçons des disparités fortes de traitement et d'appréciation dans et entre les académies pour l'attribution des 1 000 points.

Afin d'avoir une égalité pour l'ensemble des participant-es à l'Inter, la FSU demande une commission médicale unique au sein du ministère.

Par ailleurs, les syndicats de la FSU continuent de demander que la situation des ascendant-es dépendant-es puisse être prise en compte dans le barème.



FICHE À RENVOYER

au SNEP-FSU : 76 rue des Rondeaux, 75020 PARIS (mutation@snepfusu.net)
ou au SNES-FSU : 46 avenue d'Ivry, 75647 PARIS Cedex 13 (emploi@snes.edu)
ou au SNUEP-FSU : 38 rue Eugène Oudiné, 75013 PARIS (capn@snupep.fr)

POSTES SPÉCIFIQUES ET POSTES À PROFIL 2024

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> DCIO | <input type="checkbox"/> DSAA | <input type="checkbox"/> Sections internationales |
| <input type="checkbox"/> PLP dessin d'art | <input type="checkbox"/> DNMADE | <input type="checkbox"/> Sections binationales |
| <input type="checkbox"/> PLP compétences particulières | <input type="checkbox"/> BTS | <input type="checkbox"/> Enseignement en langue bretonne |
| <input type="checkbox"/> Classe de mise à niveau | <input type="checkbox"/> Cinéma-audiovisuel | <input type="checkbox"/> Enseignement en langue corse |
| <input type="checkbox"/> DMA | <input type="checkbox"/> Théâtre-expression dramatique | <input type="checkbox"/> Dispositifs sportifs conventionnés |
| <input type="checkbox"/> SPEN en Polynésie française | | <input type="checkbox"/> POP (postes à profil) |

Discipline d'origine :

Grade :

NOM(S) figurant sur le bulletin de salaire (en CAPITALES)	Sexe H ou F	Date de naissance
--	----------------	-----------------------

Nom de naissance : Prénom(s) :

Adresse personnelle :

Code postal : Commune :

N° de téléphone personnel | | | | | Courriel :

AFFECTATION MINISTÉRIELLE

Établissement :
.....
Commune :
Département :
Académie :

SITUATION ADMINISTRATIVE 2023-2024

- Affectation ministérielle en classe de BTS... ou sur poste PLP à compétences particulières ou PLP dessin d'art ou poste DCIO
- Service partiel dans ces postes :
○ OUI ○ NON

Si oui, nombre d'heures effectives devant les élèves :

VOS VŒUX

Établissements ou zones demandés	
1.	8.
2.	9.
3.	10.
4.	11.
5.	12.
6.	13.
7.	14.
	15.

Contactez l'IPR (Agrégés, Certifiés, Professeurs d'EPS) ou l'IEN-IO et CSAIO (Psy-ÉN ou DCIO) ou l'IEN (PLP) pour qu'il transmette un avis à l'IG.

Pensez à joindre copie du CV et de la lettre de motivation complétées en ligne ainsi que tout dossier envoyé à l'IG

IMPORTANT : AUTORISATION CNIL ET MANDATEMENT

En signant, j'accepte de fournir au Syndicat national de la FSU dont je relève, et pour le seul usage syndical, les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande à ce syndicat de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès via les informations fournies aux élus de ce syndicat par l'administration à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et à des traitements informatisés conformément à la loi informatique et liberté du 06/01/1978 modifiée et au règlement européen n°2016/679/UE dit RGPD du 27/04/2016 applicable le 25/05/2018. Voir nos chartes RGPD pour le SNES-FSU : www.snes.edu/RGPD.html, pour le SNEP-FSU : www.snepfusu.net/central/edito/CharteRGPD.php, pour le SNUEP-FSU : <https://snupep.fr/charte-rgpd/>. Je mandate le représentant désigné par ce Syndicat national de la FSU pour suivre ma situation individuelle dans les opérations de gestion (mutation, affectation, carrière...) qui me concernent. Cette autorisation et ce mandat sont révoquables par moi-même en m'adressant au **SNES-FSU**, 46 avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 / **SNEP-FSU**, 76 rue des Rondeaux, 75020 Paris / **SNUEP-FSU**, 38 rue Eugène Oudiné, 75013 Paris ou à ma section académique.

Date : Signature :

POUR UN SUIVI EFFICACE, RENVOYEZ À VOTRE SECTION ACADÉMIQUE :

- cette fiche de suivi et de mandatement datée et signée ;
- une copie de votre confirmation de participation et de toutes les pièces justificatives ;
- éventuellement, un courrier comportant des compléments d'information.

Barème interacadémique		Important : calculez vous-même votre barème
Éléments communs du barème	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Échelon acquis au 31/08/2023 ou par reclassement au 1/09/2023 <input type="checkbox"/> Classe normale : échelon _____ × 7 (minimum : 14 pts) <input type="checkbox"/> Hors-classe : <ul style="list-style-type: none"> - Agrégés : échelon _____ × 7 + 63 pts (98 pts si échelon 4 avec deux ans d'ancienneté dans cet échelon 105 pts si échelon 4 avec trois ans d'ancienneté dans cet échelon) - Certifiés et assimilés : échelon _____ × 7 + 56 pts <input type="checkbox"/> Classe except. : échelon _____ × 7 + 77 pts (limité à 105 pts) (105 pts si agrégé échelon 3 avec deux ans d'ancienneté dans cet échelon) ▪ Nombre d'années de stabilité dans le poste au 31/08/2024 : _____ × 20 Bonification de 50 pts par tranche de 4 ans de stabilité poste : _____ 	
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Affectation dans un établissement classé REP+ ou politique de la ville (5 ans ou plus au 31/08/2024) : 400 pts <input type="checkbox"/> Affectation dans un établissement classé REP (5 ans ou plus au 31/08/2024) : 200 pts <input type="checkbox"/> Stagiaire ex-contractuel enseignant 1^{er} et 2nd degré, CPE et Psy-ÉN, ex-MA garanti d'emploi, ex-EAP, ex-AED ou ex-AESH : <input type="radio"/> jusqu'au 3^e échelon : 150 pts <input type="radio"/> 4^e échelon : 165 pts <input type="radio"/> 5^e échelon et + : 180 pts <input type="checkbox"/> Stagiaire 2023-2024 (enseignant 2nd degré, CPE, Psy-ÉN en centre de formation) ou ex-stagiaire 2022-2021 et 2021-2022 ayant choisi de bénéficier de la bonification sur le 1^{er} vœu : 10 pts <input type="checkbox"/> Stagiaire 2023-2024 : académie(s) bonifiée(s) à 0,1 pt, précisez : <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Académie de stage : _____ <input type="radio"/> Académie d'inscription au concours : _____ <input type="checkbox"/> Vœu préférentiel sur vœu académique (incompatible avec les bonifications familiales) (nombre de demandes successives : _____ - 1) × 20 pts (plafonnement à 100 pts sauf si bonification supérieure acquise antérieurement au mouvement 2016) 	
Bonifications liées à la situation individuelle ou administrative	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Rapprochement de conjoints ou autorité parentale conjointe : 150,2 pts forfaitaires <ul style="list-style-type: none"> • Enfant(s) à charge : nombre _____ x 100 pts • Année(s) de séparation : <ul style="list-style-type: none"> - titulaire en activité : <input type="radio"/> 1 an : 190 pts ; <input type="radio"/> 2 ans : 325 pts ; <input type="radio"/> 3 ans : 475 pts ; <input type="radio"/> 4 ans et plus : 600 pts - titulaire en CP ou disponibilité pour suivre conjoint : date début : _____ ; date de fin : _____ <input type="radio"/> 1 an : 95 pts ; <input type="radio"/> 2 ans : 190 pts ; <input type="radio"/> 3 ans : 285 pts ; <input type="radio"/> 4 ans et plus : 325 pts - stagiaire séparé en 2023-2024 <input type="radio"/> 190 pts + 100 pts si les résidences professionnelles sont dans deux académies non limitrophes + 50 pts si les résidences professionnelles sont dans deux départements non limitrophes d'académies limitrophes <input type="checkbox"/> Mutation simultanée de conjoints : 80 pts forfaitaires 	
Bonifications liées à la situation familiale	<ul style="list-style-type: none"> Vœu unique Corse <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 1^{er} demande <input type="radio"/> Stagiaire en Corse (600 pts) <input type="radio"/> 2^e demande (800 pts) <input type="radio"/> Stagiaire ex-contractuel en Corse enseignant 1^{er} et 2nd degré, CPE et Psy-ÉN, ex-MA garanti d'emploi, ex-EAP ou AED (1 400 pts) <input type="radio"/> 3^e demande (1 000 pts) Affectation à <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mayotte (1000 pts) <input type="checkbox"/> Guyane (100 ou 200 pts) sur tous les vœux si au moins 5 ans d'activité au 31 août 2024 <input type="checkbox"/> Affectation en CLA depuis au moins 3 ans dans le même établissement (120 pts sur tous les vœux) <input type="radio"/> CIMM pour DROM y compris Mayotte (1 000 pts) <input type="radio"/> Travailleur handicapé <input type="radio"/> Réintégration <input type="radio"/> Ex-fonctionnaire 	
Autres situations		

AFFECTATIONS DDF* 2024

* DIRECTEUR DÉLÉGUÉ AUX FORMATIONS (EX-CHEF DE TRAVAUX)

Discipline d'origine :

Grade :

NOM(S) figurant sur
le bulletin de salaire
(en CAPITALES)

Sexe
H ou F

Date de naissance

Nom de naissance : Prénom(s) :

Adresse personnelle :

Code postal : Commune :

N° de téléphone personnel [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] Courriel :

AFFECTATION MINISTÉRIELLE

Établissement :

Commune :

Département :

Académie :

SITUATION ADMINISTRATIVE 2023-2024

- Affectation définitive sur poste de chef de travaux
- Faisant-fonction de chef de travaux
- Enseignant(e) candidat(e) à une première affectation sur poste de chef de travaux
- Date de titularisation :/...../.....
- Discipline postulée en tant que chef de travaux :
- Êtes-vous inscrit sur la liste académique d'aptitude à la fonction de directeur délégué aux formations (ex-chef de travaux) ? OUI NON

- Date d'affectation :/...../.....
- Discipline d'affectation chef de travaux :

VOS VŒUX

Établissements ou zones demandés

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.

Contactez l'IPR (Agrégés, Certifiés) ou l'IEN (PLP) pour qu'il transmette un avis à l'IG.

Pensez à joindre copie du CV et de la lettre de motivation complétées en ligne et, si nécessaire, toute pièce complémentaire.

IMPORTANT : AUTORISATION CNIL ET MANDATEMENT

En signant, j'accepte de fournir au Syndicat national de la FSU dont je relève, et pour le seul usage syndical, les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande à ce syndicat de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès via les informations fournies aux élus de ce syndicat par l'administration à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et à des traitements informatisés conformément à la loi informatique et liberté du 06/01/1978 modifiée et au règlement européen n°2016/679/UE dit RGPD du 27/04/2016 applicable le 25/05/2018. Voir nos chartes RGPD pour le SNES-FSU : www.snes.edu/RGPD.html, pour le SNUEP-FSU : <https://snupep.fr/charte-rgpd/>. Je mandate le représentant désigné par ce Syndicat national de la FSU pour suivre ma situation individuelle dans les opérations de gestion (mutation, affectation, carrière...) qui me concernent. Cette autorisation et ce mandat sont révocables par moi-même en m'adressant au **SNES-FSU**, 46 avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 / **SNUPEP-FSU**, 38 rue Eugène Oudiné, 75013 Paris ou à ma section académique.

Date : Signature :

**Il est Urgent
de défendre
le service
public!**



www.fsu.fr

SERVICES PUBLICS ÉDUCATION,
RECHERCHE, CULTURE, SANTÉ-SOCIAL, JUSTICE,
EMPLOI, ENVIRONNEMENT, COLLECTIVITÉS...

**Unissons-nous,
Syndiquez-vous !**



NOS JOURNAUX ACADEMIQUES

REGARDS SUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC

Revue de l'académie de REIMS – 2023/2024 n°1

sa.reims@snuép.fr - <https://reims.snuép.fr>

06.12.68.26.60

ÉDITO du Secrétaire Académique



ENSEMBLE SOYONS AU RENDEZ-VOUS

Pap Ndiaye ne laissera pas un souvenir impérissable. Entre les duperies sur la revalorisation des enseignant·es et son incapacité à défendre la voie pro scolaire face aux objectifs inacceptables du ministère du Travail, c'est un bilan négatif que nous tirons de son bref passage rue de Grenelle.

La nomination de Gabriel Attal ne nous rassure pas pour autant. Initiateur du SNU sous le précédent quinquennat, il a démontré, par ses premières interventions sur l'uniforme, l'autorité incantatoire ou l'apprentissage érigé en modèle, qu'il est, lui aussi, très éloigné des préoccupations des personnels et de l'intérêt des jeunes. Si, pour lui, la question des salaires semble réglée par le Pacte, le SNUEP et la FSU ne lâcheront pas et continueront de combattre l'injustice sociale que constitue l'insuffisance majeure de la revalorisation salariale sans condition

Ce changement de ministre n'annonce nullement un changement de politique, pourtant indispensable pour réduire les inégalités, redonner du sens et de l'attractivité à nos métiers. Cette réforme est, on ne peut le dire autrement, une attaque sans précédent contre nos métiers, nos statuts, nos filières et la jeunesse scolarisée dans nos établissements. Ne soyez pas dupes, comme un certain nombre de nos collègues, le pacte LP est un véritable bras armé du démantèlement de nos établissements. En cette rentrée, l'avenir de nos lycées pros est entre nos mains. Luttons collectivement et à tous les niveaux contre la casse annoncée

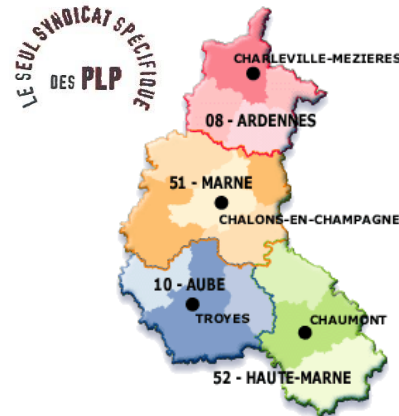
En cette rentrée particulière, armons-nous de courage, construisons du collectif et restons déterminé·es pour réussir les actions qui seront proposées par l'intersyndicale nationale des LP. Transformons ensemble nos colères légitimes en victoires.

Bonne reprise pour cette année charnière qui s'ouvre devant nous !

Régis DEVALLE
Secrétaire Académique
Coordinateur SNUEP-FSU GRAND-EST
Elu Paritaire



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC



DÉFENDEZ VOS DROITS
REJOIGNEZ LE SNUEP-FSU
Pour un syndicalisme de toutes et tous



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

CHANGER LE LYCÉE PRO

UN PACTE POUR QUELS IMPACTS ?



© Catherine Jaunet

« LE PACTE, PILIER DE LA RÉFORME, VA METTRE À MAL LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANT-ES AINSI QUE LEUR STATUT. »

Ce n'est pas uniquement pour feindre la revalorisation promise que le Président s'accroche au Pacte. Sans cet outil, il ne peut déployer sa réforme des lycées pros, qui poursuit deux objectifs : modifier en profondeur le rôle du LP ; casser le métier de PLP en réduisant la liberté professionnelle et personnelle de l'exercer. Les actions menées à la fin du printemps ont démontré les enjeux cachés du Pacte, ainsi que sa faible acceptabilité. Continuons à jouer collectif pour faire tomber la réforme.

Dossier réalisé par : Frédéric Allègre,
Axel Benoist, Muriel Billaux, Franck Feras,
Coralie Raveau

→→ 15 MISSIONS ←←

→ Remplacement de courte durée (18h/an)

Remplacer au pied levé des collègues absent-es (jusqu'à 15 jours maximum), dans des classes qui ne sont pas toujours les nôtres. La matière du remplaçant ne correspond pas forcément à celle du/de la remplacé-e.

→ Les options (24h/an)

Proposer aux élèves de suivre des options sans programme national, et sans valeur certificative pour l'examen.

→ Résorber les difficultés scolaires (24h/an)

Mener des interventions en petits groupes, en complément des heures « ordinaires » et selon une organisation propre à chaque établissement, avec pêle-mêle des élèves souffrant de dys ou de divers handicaps, ou bien en difficultés scolaires, notamment autour des « fondamentaux ».

→ Stages de réussite (24h/an)

Accueillir des élèves durant les vacances scolaires.

→ Consolidation en STS (24h/an)

Proposer un renforcement disciplinaire, après les vacances d'automne, en complément des cours, pour les étudiant-es de STS « identifié-es » comme ayant des difficultés.

→ Enseignement en Certificats de spécialisation (24h/an)

Dispenser les cours uniquement par le biais de cette mission, ces ex-Mentions complémentaires étant exclues de la DHG.

→ Intervention dans le cadre de la découverte des métiers au collège (24h/an)

Présenter les filières dans les collèges et forums des métiers, accueillir des élèves de collège en LP (visites, mini-stages...).

→ Réduire les difficultés scolaires en tant que Professeur référent d'un groupe d'élèves

Effectuer des missions multiples qui recoupent en partie celles des PP et des psy-EN.

→ Prévenir et lutter contre le décrochage scolaire

Détecter les élèves en voie de décrochage et contribuer à leur prise en charge. Trouver des solutions avec des associations de mentorat et le réseau FOQUALE (dont font partie les MLDS).

MÉTIER ET STATUTS EN LIGNE DE MIRE

Le Pacte, pilier de la réforme des lycées professionnels, va mettre à mal les conditions de travail des enseignant-es ainsi que leur statut, du fait de la multiplication des missions qui le constituent.

Plusieurs de ces missions entraîneront une forte augmentation du temps de travail, s'ajoutant à la deuxième heure supplémentaire non refusable. Réunions de concertation et de coordination, heures de préparation pour des interventions auprès de groupes d'élèves inconnu-es, formation des tuteurs et tutrices en entreprise, formations en dehors du temps de travail... vont se multiplier et devenir monnaie courante.

Par exemple, pour que les collègues puissent intervenir face à des élèves qu'ils et elles n'auront pas en cours, il faudra leur trouver des créneaux en dehors de leur temps de travail normal... et sans rebuter des élèves qui ne les connaîtront pas davantage !

Que dire des missions engendrant des suppressions d'heures dans la dotation globale ? Ainsi les mentions complémentaires transformées en certificats de spécialisation dont les heures sont prévues dans le Pacte, ou l'accompagnement d'élèves durant l'année de terminale, pour le moment intégré dans l'accompagnement personnalisé, ne peuvent qu'aboutir à des suppressions de postes dans les établissements.

Ce ne sont pas l'enseignement et la transmission de savoirs et savoir-faire qui sont au cœur du pacte LP. Toutes les missions liées à l'avenir des jeunes ou à la relation avec les entreprises vont transformer en profondeur le métier. Les signataires, en réalisant des tâches totalement extérieures à leur formation, accompliront de multiples métiers (agent-es de France Travail, formateur-rices de tuteurs...) et entraîneront inexorablement l'ensemble des enseignant-es vers un changement de statut.

FIN DU COLLECTIF

Au lieu d'une revalorisation qui bénéficierait à toutes et tous, le ministère introduit avec le Pacte l'individualisation du salaire, désormais lié au nombre de tâches effectuées. Ce choix individuel aura néanmoins des conséquences sur le collectif de travail, qu'il s'agisse de l'organisation générale du travail ou des

relations entre personnels, qui vont indubitablement évoluer.

Certaines missions demandent une gestion particulière des emplois du temps, impactant, de fait, celui des autres enseignant-es. Ainsi, le remplacement de courte durée implique que les signataires puissent être disponibles sur des créneaux spécifiques quand leurs collègues sont en cours, générant des emplois du temps élèves et professeurs très étalés.

De même, les options et les heures à effectifs réduits seront sans doute positionnées en tout début ou toute fin de journée, reportant alors les autres matières ailleurs. Cela risque de conduire à des emplois du temps sur 5 jours quand ils pourraient l'être sur 4.

D'autres missions (Accompagner les difficultés scolaires, Ambition emploi...) instaurent une hiérarchie intermédiaire. En effet, les signataires auront besoin, pour mener à bien leur mission, de consulter leurs collègues sur les résultats, les difficultés... en multipliant les messages Pronote, en proposant des heures de concertation et des réunions bilan. Hors ORS, celles-ci ne seront cependant pas rémunérées pour les non pacté-es qui les accepteraient.

En plus de mettre en danger notre statut en contractualisant notre métier, cet outil de management va inévitablement creuser les inégalités au sein des équipes, entre hommes et femmes (moins disponibles pour les heures supplémentaires), créer des tensions voire des jalousies (les choisi-es et les autres). En individualisant la rémunération, il isole davantage





© Marie-Caroline Guérin

les collègues, signataires ou non. Chacune se distingue de ses pairs par ses missions et donc sa rémunération. Comment surmonter les épreuves et les défis professionnels quand les collectifs et la solidarité disparaissent ?

DES EFFETS PÉDAGOGIQUES NÉFASTES

Les différentes missions du pacte LP ne sont pas vraiment liées à des préoccupations pédagogiques visant l'amélioration des conditions d'études des élèves et l'élévation de leur niveau de qualification. Le remplacement de courte durée n'est qu'un affichage démagogique pour le grand public : il s'agit d'assurer une forme de garderie, sans objectif pédagogique réel. Les options, quant à elles, ne seront en fait que des activités péri-scolaires qui ne concerneront pas toutes les élèves. Ceux et celles qui en auront le désir et la possibilité pourront ajouter jusqu'à deux options en plus de leur préparation obligatoire au diplôme. La quantité de travail peut être importante, sans utilité pour l'examen... En raison de son caractère local, la mission « *renforcement des fondamentaux* » en petits groupes, outre son côté stigmatisant envers les élèves désigné-es, va générer des iniquités entre établissements, classes et élèves, dans leur préparation d'un même examen national. Pour le SNUEP-FSU, les difficultés scolaires doivent être résorbées partout, sans disparités, en augmentant les dédoublements dans les DHG, pour une gestion en classe de la difficulté de chaque élève.

UNE AMBITION SCOLAIRE À LA BAISSÉ

Au-delà de ces quelques exemples, on voit bien que la philosophie générale des missions du pacte LP, notamment celles non quantifiées, consiste à extraire au plus vite les élèves des études pour une insertion professionnelle rapide avec peu de qualifications. Que ce soit dans le cadre de la prétendue lutte contre le décrochage, comme dans les missions d'accompagnement pendant et après la terminale, le Pacte fait évoluer notre profession vers celle de conseiller-e en insertion professionnelle, sans l'ambition ni la volonté de pousser les élèves le plus loin possible dans leur parcours scolaire. Ainsi, en plus de la dégradation des conditions de travail et de la destruction de nos statuts, ce Pacte éloigne encore un peu plus les PLP du cœur de leur métier qui est de faire fonctionner l'ascenseur social en transmettant leurs connaissances disciplinaires ! En refusant de signer le pacte LP, nous combattons la dissolution de l'enseignement professionnel public. ■

LE PACTE POUR LES NON-TITULAIRES

PLP et CPE non-titulaires peuvent signer un pacte, au même titre que les titulaires. Ce choix les place davantage sous la coupe des directions d'établissement qui feront un suivi régulier du travail effectué et auront toute latitude pour en évaluer l'efficacité. Les briques non quantifiables ouvrent la porte à des interprétations et des pressions variables. Si certaines directions risquent d'insister fortement pour faire accepter le Pacte, il n'est pas une obligation et ne peut être un argument pour un non-renouvellement de contrat. Si tel était le cas, alertez les représentant-es SNUEP-FSU de votre académie.



→ Accompagner pendant la terminale

Assurer l'organisation d'ateliers destinés à la recherche d'emploi pour les élèves de terminale, en coordination avec Pôle emploi et les équipes pédagogiques (il s'agit d'une extension du dispositif Avenir Pro).

→ Accompagner après la terminale

Faire bénéficier les jeunes ni en emploi ni en formation, diplômés ou non, qui ont achevé leur parcours en CAP ou bac pro, d'un parcours personnalisé de septembre à décembre (aide à la recherche d'emploi ou de contrat d'alternance, stages de spécialisation...).

→ Lien établissement entreprise

Former les tuteurs d'entreprise : compréhension du référentiel, des programmes, des attendus de la PFMP... Appui au bureau des entreprises.

→ Participer au projet d'établissement

Coordonner et mettre en œuvre des projets pédagogiques innovants, des projets collectifs.

→ Prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers

Accompagner les élèves en situation de handicap en tant qu'enseignant-e spécialisé-e ou souhaitant se spécialiser. Soutenir, informer et accompagner l'équipe éducative, en lien avec le PIAL.

→ Coordination du dispositif de la découverte des métiers

Participer à la conception du parcours proposé aux élèves de collège. Coordonner, animer, planifier, en lien avec les partenaires (entreprises, collectivités...).

UN ENGAGEMENT PERSONNEL QUI DÉTRUIT LE COLLECTIF

LE PACTE, L'ENTOURLOUPE POUR MÉTAMORPHOSER LE LP ET LES PLP

L'argument d'être enfin payé-es pour une mission déjà réalisée pourrait convaincre mais les missions du pacte LP sont pour la plupart nouvelles. Boîte à outil GRH, le Pacte est une attaque frontale contre les personnels et nos métiers, malmenant le travail en équipe, l'autonomie et l'indépendance.



© Marie-Caroline Guérin

ALORS QUE FAIRE ?

Le pacte LP s'inscrit dans un bouleversement profond du statut général de la Fonction publique accéléré par la loi du 6 août 2019. Il contribue au basculement du statut, régi par un Code général commun à tous les agents publics, vers une relation contractuelle avec la direction locale dans l'exercice de missions précises. Car l'engagement dans le Pacte, s'il reste volontaire, est formalisé par une lettre de mission signée par le-la chef-fe d'établissement qui est également chargé-e du contrôle de la réalisation des missions. Si les heures réalisées pour les missions quantifiées sont facilement contrôlables, le contenu des missions forfaitaires reste soumis à interprétations diverses.

Cette contractualisation ouvre donc le champ des possibles quant aux moyens de pression, le personnel pacté étant redevable envers sa direction, voire les hiérarchies intermédiaires implicites (bureau des entreprises, coordinations...). E. Macron lui-même, dans sa volonté d'appliquer à la Fonction publique les

méthodes de fonctionnement et d'organisation du privé et du nouveau management, définit sa réforme comme une réforme managériale. Ce n'est pas simplement du « travailler plus pour gagner plus » qu'il propose mais bien un changement de paradigme. Au prétexte de simplification, les principes statutaires garantissant l'indépendance des agent-es et l'égalité de traitement des élèves sur tout le territoire sont relativisés au profit d'une logique de flexibilisation et d'exécution.

ASTREINTES

Faute de textes réglementaires et de circulaire d'application, indications et contre-indications se sont succédé au début de l'été. Cette cacophonie est assumée par le cabinet de la ministre C. Grandjean, prétextant que les instructions (dossier de presse et diaporamas) seraient suffisantes. Cette manière de vouloir déployer la réforme, à marche forcée, sans cadre réglementaire, révèle crûment l'objectif de nous reléguer au rang d'exécutant-es, en nous dépossédant de la conception de notre métier. Après la liberté pédagogique, c'est la liberté professionnelle et personnelle qui est remise en cause par le Pacte.

Car accepter le remplacement de courte durée impose d'être disponible sur certains créneaux de la semaine, prête à prendre en charge au pied levé n'importe quelle classe. La répercussion est lourde sur les emplois du temps de tous les personnels, impactés de surcroît par les interventions dans le cadre des missions quantifiées, nécessitant de bloquer des créneaux dédiés. Ainsi, les missions de coordination viennent imposer des réunions ou des synthèses supplémentaires aux personnels non pactés. La contractualisation individuelle qu'est le Pacte percute les collègues et les collectifs de travail. Une raison de plus de le combattre, ensemble. ■

BILANS, CONGÉS ET REMPLACEMENTS

Le ministère a ajouté une part fonctionnelle à l'ISOE¹ pour rémunérer les missions du Pacte. Versée sur 9 mois, mais contrôlée en cours d'année, elle pourra être remboursée ou basculer sur une autre mission.

L'indemnité continue à être versée en congé de maladie ordinaire, de maternité ou pour invalidité temporaire ou de service, indépendamment du degré d'accomplissement de la mission. Une absence sur autorisation ou pour motif non prévisible (congé paternité, garde d'enfant, décès d'un proche...) ne donne pas lieu à suspension du versement.

Le personnel remplaçant peut refuser les missions des collègues remplacé-es car, gardons-le en tête, le Pacte est individuel.

¹ Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

PFMP : FAITES RESPECTER VOS DROITS



© Axel Benoist

Le suivi des élèves pendant les PFMP est réglementé par nos statuts (décret n°92-1189 du 06/11/1992, art. 31 modifié par décret n°2000-753 du 01/08/2000 - art. 2) et fait partie des obligations de service, mais attention aux dérives et abus de nos hiérarchies ! L'enseignant-e référent-e ne peut pas être chargé-e du suivi de plus de 16 élèves simultanément pour une même PFMP et la recherche des entreprises ne lui incombe pas exclusivement : celle-ci relève de l'équipe pédagogique, coordonnée par le-la DDF, sans exclure la participation des élèves. ■

Plus d'infos sur snuep.fr -> PFMP



**INDEMNITÉ DE
PROFESSEUR-E
PRINCIPAL
AU 01/09/2023**

(versée
sur 12 mois)

**3^e PM, CAP, BAC PRO :
1497,84 €**

*

**AUTRES DIVISIONS
DE LP (BMA...) :
951,96 €**

CO-INTERVENTION ET CHEF-D'ŒUVRE

La co-intervention et le chef-d'œuvre mis en place au détriment des heures disciplinaires demeurent des heures de cours à part entière. De fait, elles doivent être explicitement inscrites dans la ventilation de service (état VS signé en septembre-octobre).

Dans le cadre de la co-intervention, l'absence d'un-e des deux enseignant-es n'entraîne pas la suppression de l'heure de cours. En cas d'absence imprévue, il est possible de faire cours dans sa discipline ou de demander l'annulation du cours.

Le cours de chef-d'œuvre est quant à lui systématiquement maintenu mais sans modifier l'organisation des groupes inscrits sur la VS.

Ces dispositifs nécessiteraient des effectifs réduits, du temps réglementaire de concertation et surtout le respect de la liberté pour chaque enseignant-e d'y participer ou non. ■

PROFESSEUR-E PRINCIPAL-E : UNE FONCTION LIBREMENT CHOISIE

Les professeur-es principaux voyant d'année en année leur charge de travail s'alourdir, les candidat-es se raréfient et certain-es proviseur-es tentent d'imposer cette fonction, rémunérée avec l'ISOE part variable. En terminale, deux professeur-es sont désigné-es selon les mêmes modalités.

Or, si elle est attribuée par le/la chef-fe d'établissement pour l'année scolaire sur la base du volontariat, elle ne peut être imposée (décret n°93-55 relatif à l'ISOE, circulaire 2018-108 du 10/10/2018).

Le SNUEP-FSU rappelle donc que, face à l'alourdissement des tâches et à la dégradation des conditions d'exercice de la fonction, vous êtes tout à fait en droit de refuser !

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : NE CÉDEZ PAS AU CHANTAGE

L'ORS d'un-e PLP est de 18 h/semaine auxquelles peuvent s'ajouter 2 HSA¹ inscrites sur la VS² car effectuées toute l'année (décret n° 2019-309 du 11/04/2019).

Toute heure au-delà de ces 2 HSA peut être refusée, même si certain-es proviseur-es exercent des pressions, notamment en faisant un chantage aux heures dédoublées. Il faut rester ferme et exiger la création de BMP. Les enseignant-es à temps partiel peuvent, à leur demande, faire des HSA. Certain-es proviseur-es risquent d'insister pour que des collègues acceptent 1 ou 2 h afin de faire absorber leur enveloppe. Il faut refuser ! C'est une vraie absurdité ! Ces heures sont moins payées que des heures poste... Et une retenue forfaitaire est effectuée par journée en cas d'absence. Enfin, elles ne sont pas prises en compte dans la durée retenue pour la retraite.

Les HSE³ correspondent, elles, à des heures effectuées de façon ponctuelle (projet, remplacements, etc.) et sont déclarées à l'issue de la mission.

Le SNUEP-FSU s'oppose à l'augmentation constante des heures supplémentaires : elles dégradent les conditions de travail des enseignant-es et contribuent à la suppression de postes. ■

¹ HSA : Heure supplémentaire année

² VS : Ventilation de service

³ HSE : Heure supplémentaire effective

Montant annuel brut	1 ^{ère} HSA	HSA suivantes	HSE
PLP CN	1427,70 €	1189,75 €	41,31 €
PLP HC ou CE	1570,47 €	1308,73 €	45,45 €
Contractuel-le 1 ^{ère} cat.	1365,91 €	1138,26 €	39,53 €
Contractuel-le 2 ^e cat.	1263,85 €	1053,21 €	36,57 €

L'ISOE REVALORISÉE

Les syndicats de la FSU se sont toujours battus pour un doublement de la part fixe de l'ISOE instaurée en mars 1989, unique indemnité versée sans contrepartie. C'est désormais chose faite avec un montant qui est passé de 1 256 € à 2 550 € brut au 1^{er} septembre 2023, soit un gain net mensuel de 92 €. L'indemnité forfaitaire perçue par les CPE est revalorisée comme l'ISOE : son montant brut annuel passe de 1 450 € à 2 743,97 €. La pression des syndicats de la FSU a permis cette augmentation de 1 294 € qui n'était pas envisagée par le ministère. L'indemnité des DDFPT est en plus augmentée de 1000 €.

À la demande du SNUEP-FSU, la part modulable de l'ISOE (mission de professeur-e principal-e) en deuxième année de CAP sera désormais du même montant que celle de 1^{re} année de CAP et des classes de bac pro, ce qui représente un gain annuel de 591 €. ■

REGARDS SUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC

Revue de l'académie de REIMS – 2023/2024 n°2

sa.reims@snuiep.fr - <https://reims.snuiep.fr>

06.12.68.26.60

ÉDITO du Secrétaire Académique



30 ans pour la FSU !

Fêter l'anniversaire d'une organisation syndicale est l'occasion de faire un pas de côté pour regarder le chemin militant parcouru et de tracer des perspectives pour aller de l'avant.

Cela peut aussi amener, même involontairement, à un exercice d'auto-satisfaction. Or, si nous célébrons la FSU, ce n'est certainement pas par « patriotisme d'organisation ». La FSU s'est même toujours définie comme une fédération syndicale au service de la démarche unitaire, préférant le rassemblement des personnels aux querelles d'organisations, privilégiant l'unité dès qu'elle est possible.

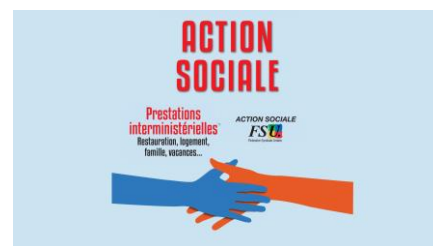
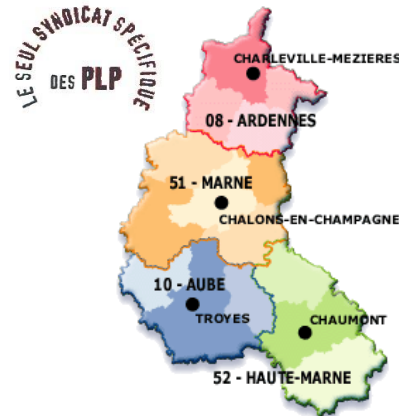
En 30 ans, l'impérieuse nécessité d'avoir cette pratique syndicale n'a pas pris une ride.

Si nous sommes fier·es de la FSU, c'est qu'elle fait la preuve au quotidien qu'on peut être « proche des collègues » et porter haut un combat de société. Contrairement à ce que se permettent de dire certains, ces 2 aspects ne s'opposent pas, mais que c'est même précisément l'ancrage dans la réalité des professions qui donne toute sa force au projet politique en le connectant au réel des travailleuses et des travailleurs.

En 30 ans, la FSU a aussi œuvré pour que le syndicalisme soit plus uni, pour que les divisions historiques du syndicalisme français puissent être dépassées. Cette tâche de longue haleine commence à porter ses fruits avec un travail en commun qui s'est approfondi en particulier avec la CGT et Solidaires.

En ce moment de bilan que constitue un anniversaire, nous prenons en tous cas la mesure de la responsabilité qui est la nôtre pour dessiner et faire advenir d'autres possibles, un autre chemin que celui dans lequel l'extrême droite voudrait attirer la population, un autre futur que la course à l'abîme dans laquelle nous entraîne assurément le capitalisme. 30 ans, c'est à la fois la jeunesse et la force de l'âge, la FSU a encore beaucoup à apporter, continuons à construire le syndicalisme unitaire dont le monde du travail et la société toute entière ont besoin.

Régis DEVALLE
Secrétaire Académique
Coordinateur SNUEP-FSU GRAND-EST
Elu Paritaire



Le ministère a dévoilé mi-octobre son projet pour la terminale bac pro à partir de la rentrée 2024. Aucun document de travail et seulement 2 réunions bilatérales avant la parution des textes en décembre.

Clairement, alors que le projet est annoncé depuis des mois, il n'y a pas de dialogue social.

La ministre veut passer en force.

Mesures non négociables :

- ➔ + 4 semaines de PFMP : 12 semaines au lieu de 8 ;
- ➔ Diversifier le parcours des élèves sur 6 semaines en fin d'année ;
- ➔ Conforter la maîtrise des « savoirs fondamentaux ».

En même-temps, le ministère veut des PLP libéré-es en avril-mai pour les épreuves des candidat-es libres.

Organisation de l'année de terminale bac pro envisagée par le ministère

Septembre à mars	Mars	Mars à mai	Mai	Mai - juin	Juillet
22 semaines		6 semaines	1 semaine	6 semaines	1 semaine
cours		PFMP	en LP	Parcours diversifiés	en LP
CCF Ens Pro, Maths-scs, Arts App., LV1, LV2, EPS	Epreuves ponctuelles Fr, HG-EMC, Éco-Droit, Éco-Gest.		Épreuve ponctuelle pro Fin des CCF pro	PFMP ou prépa poursuite d'études	Épreuve de PSE + chef-d'œuvre Oral de contrôle

Diversification des parcours sur 6 semaines en mai-juin obligatoirement :

- ➔ Choix de l'insertion professionnelle : PFMP
- ➔ Choix de la poursuite d'études : cours intensifs sur les compétences psychosociales (1/3) ainsi que la consolidation des savoirs fondamentaux et de la méthodologie (2/3).

Le temps consacré au cursus en LP s'arrête en mars, réduisant de 4 semaines la préparation au diplôme.

À partir de mars, c'est « une barre de lancement » pour travailler ou poursuivre des études.

L'organisation proposée de l'année de terminale a pour conséquence d'annualiser le service des PLP, de sacrifier des heures pour nos élèves afin de rendre les PLP disponibles pour les candidats libres (109 000 en 2022, majoritairement des CFA non habilités) et de transformer notre métier.

Décider d'un seul bloc commun de 6 semaines est grave et stupide. L'agenda des PFMP doit rester à la main des personnels et du CA car il est intimement lié à l'organisation des PFMP sur les autres niveaux mais aussi décidé en fonction des spécificités de chaque filière.

Avec le cumul PFMP et vacances scolaires, nos élèves seront hors l'école pendant 10 semaines. Or, au retour, ils devront passer leurs épreuves des disciplines professionnelles sans aucune révision alors même que ces épreuves portent les plus gros coefficients.

Qui peut croire qu'après 3 mois et demi en dehors de l'école nos élèves vont revenir docilement début juillet passer leurs oraux de chef-d'œuvre et leur épreuve de PSE (là aussi sans révision puisque les enseignements s'arrêtent en mars). **Le ministère organise ici clairement le décrochage scolaire et la baisse de la réussite aux examens !**

Grille horaire de terminale bac pro

- ➔ Modifications à budget constant : maintien des 30 heures hebdomadaires alors que les élèves ont perdu 4 heures par semaine avec la TVP Blanquer de 2018.
- ➔ Volume annuel par discipline :
 - + 10h30 en Français ; + 10h30 en Mathématiques ; + 5h en Histoire-Géographie-EMC ;
 - Pas de perte d'heures en EPS (maintien des 65 h annuelles => +0,5h / semaine).

Ces augmentations pour certaines disciplines doivent être compensées par des baisses dans d'autres. L'accompagnement personnalisé est le support au dispositif Avenir Pro.

Le chef-d'œuvre est maintenu ainsi que la co-intervention envisagée avec un professionnel extérieur.

Aucune information sur le volume complémentaire professeur qui permettait jusqu'alors de dédoubler.

Le ministère a souhaité que le SNUEP-FSU propose les diminutions horaires disciplinaires possibles : le SNUEP-FSU l'a dénoncé et a quitté la réunion. Il est inadmissible de nous demander de choisir quelles disciplines doivent être attaquées !

Avec ce projet, le ministère envisage clairement de diminuer les heures d'enseignement professionnel en terminale : deuxième baisse après celle de 2018.

La TVP Blanquer a supprimé 10 semaines de cours sur le cursus 3 ans. Les quelques heures ajoutées en Français, Maths et H-G-EMC ne rattrapent pas la centaine d'heures perdues dans ces disciplines en 2018.

Le ministère n'investit pas un euro pour améliorer les conditions d'études des élèves et les conditions de travail des élèves.

Aucune visibilité sur les nouvelles modalités d'examens... en 2026

Le ministère veut alléger les écritures et le nombre de CCF, évoquant les livrets de compétences. Les modalités de certifications seront remises à plat pour 2026. **Encore une fois, les PLP vont travailler à l'aveugle**, notamment avec les actuels élèves de 2^{de} bac pro qui seront concernés par cette session, sans connaître les modalités des futurs examens, et avec un programme non allégé.

2^{nde} et 1^{ère} bac pro : CO-INTERVENTION ABROGÉE

Le ministère envisage l'abrogation de la co-intervention en seconde et en première bac pro pour rendre des heures à l'enseignement professionnel et généraliser les groupes à effectifs réduits en français et en maths. C'est sûrement la seule mesure que nous actons plutôt positivement.

Mais si on est ici dans « mieux d'école », on n'est pas dans « plus d'école » dans la mesure où les élèves conservent exactement le même nombre d'heures en français et en maths.

CAP : inconnu au ministère

Le ministère dit ne pas encore avoir travaillé le sujet. C'est dire le mépris pour les PLP et leurs élèves.

**Nul doute, ce projet est encore plus grave qu'attendu, autant pour notre métier de PLP que l'avenir des élèves.
ENSEMBLE, SAUVONS LE LYCÉE PRO !**



LE MINISTÈRE RECYCLE EN PIRE L'ÉCHEC DU BAC GÉNÉRAL POUR LE LYCÉE PRO

Le ministère a dévoilé cette semaine son projet scandaleux d'une réforme systémique du baccalauréat professionnel dont la casse de la classe terminale pour la rentrée 2024.

Dans le contexte social tendu où personnels comme élèves ont besoin de sérénité, de plus et mieux d'école pour faire réussir tous les jeunes, ce projet constitue une véritable provocation contre les collègues et met en péril l'avenir des jeunes.

En l'état actuel du projet, la période de septembre à mars serait exclusivement consacrée aux cours, sans aucune période de formation en milieu professionnel (PFMP). Durant cette période, se dérouleraient également les épreuves d'examen des disciplines générales en contrôle en cours de formation (CCF) en Maths-Sciences, LV1, LV2, Arts Appliqués et EPS. Les épreuves ponctuelles de Français, Histoire-Géographie-EMC, Éco-Gestion ou Éco-Droit seraient également avancées en mars. Alors que le ministère a reculé sur la réforme du bac GT devant le fiasco des épreuves anticipées, il s'apprête à récidiver.

D'avril à mai, les élèves enchaîneraient avec 6 semaines de PFMP obligatoires pour toutes et tous. Après quoi, ils passeraient les épreuves ponctuelles en enseignement professionnel et les derniers CCF dans cette discipline - sans aucune période de révision avec leurs enseignantes et enseignants, alors même que ces épreuves ont un coefficient élevé.

Pendant cette césure de deux mois, les PLP vont se transformer en machine à certifier et devront évaluer les élèves en stage mais aussi les 109 000 candidats libres (chiffre qui va augmenter) des CFA et écoles de production ou autres officines privées qui pullulent depuis la loi *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*. Cette loi a libéralisé le marché de la formation enfonçant plus encore l'avenir des jeunes des classes populaires.

À partir de la mi-mai, deux options se présenteraient.

Pour celles et ceux désirant une insertion professionnelle post-bac : 6 semaines supplémentaires de PFMP, soit au total 12 semaines de stages quasiment de façon continue entre mars et juillet. Les semaines de PFMP étant désormais gratifiées, les élèves seront probablement plus nombreux à choisir cette possibilité.

Les autres élèves, soi-disant pour mieux préparer leurs poursuites d'études, assisteraient à 30 heures hebdomadaires de cours de méthodologie, de culture générale et de compétences psychosociales.

Enfin, début juillet, tous les élèves devraient passer l'oral du chef d'œuvre et les épreuves de PSE.

Concrètement, le parcours commun des élèves de lycées pros s'arrêterait pour la terminale dès le mois de mars. Les parcours diversifiés envisagés sont une usine à gaz dans les LP et SEP. C'est toute l'architecture du bac pro qui est laminée. Après un bac pro 3 ans, c'est un bac pro 2,5 ans, voire 2 ans. Inacceptable quand nos élèves ont besoin de plus d'école et mieux d'école.

Au prétexte de diversification, le ministère détournerait un grand nombre d'heures de cours pour répondre à une commande présidentielle : augmenter le nombre de semaines de stages (PFMP).

Ce n'est ni l'intérêt des élèves ni celui des personnels qui conduit cette réforme. Avec les personnels, nous ne pouvons pas accepter que ce projet aboutisse : le ministère portera la lourde responsabilité d'un accroissement du décrochage scolaire, de résultats en baisse aux examens et de personnels totalement pressurés quand ils ont d'abord besoin de reconnaissance et de sens dans leur métier. C'est clairement une annualisation du temps de travail des PLP qui se profile et une attaque en règle contre nos statuts.

Le ministère veut prendre de court les PLP, les élèves et leurs organisations représentatives dans un agenda très rapide : les textes devraient passer au Conseil supérieur de l'Éducation en décembre. C'est une nouvelle fois du mépris envers les PLP et de leurs syndicats.

Pour stopper ce démantèlement organisé de nos lycées pros, l'intersyndicale prendra ses responsabilités lors de l'Intersyndicale lycées pros la semaine du 6 novembre.



Communiqué de presse

La FSU en deuil après les attaques dans un lycée d'Arras

C'est avec effroi et sidération que la FSU a appris ce midi l'attaque au couteau perpétrée contre plusieurs personnels d'un établissement d'Arras. Cet acte terroriste a entraîné le décès d'un professeur de français et grièvement blessé d'autres personnels : un professeur d'EPS et un agent de la Région. La FSU apporte tout son soutien à l'ensemble de la communauté éducative, aux élèves, aux familles et aux victimes. En ce jour sombre, elle présente ses condoléances à la famille et aux proches de l'enseignant décédé.

La FSU condamne cette nouvelle attaque contre un enseignant. Aujourd'hui encore, en France, en 2023, trois ans presque jour pour jour après l'assassinat de Samuel Paty, un professeur peut être assassiné pour ce qu'il est et ce qu'il fait. C'est dramatique et insoutenable. L'école est devenue une cible pour ce qu'elle représente : un lieu d'émancipation par les savoirs, permettant à chaque élève d'entrevoir une porte, un avenir quel que soit son milieu d'origine. Cette idée est insupportable à celles et ceux qui sèment la terreur au nom de l'obscurantisme. Mais nous continuerons de porter cette idée d'une école émancipatrice pour toutes et tous parce que c'est bien ainsi que se construit l'avenir de la jeunesse et de notre pays.

Chaque jour, dans l'école de la République, des adultes, des professeurs œuvrent pour leurs élèves, pour les faire grandir, pour les accompagner. L'école doit être protégée de toute attaque et de toute dérive.

Face à ce drame, chacun devra se montrer à la hauteur. La FSU appelle chacun à s'abstenir de toute instrumentalisation et à respecter le deuil d'une communauté éducative meurtrie.

Bagnolet, le 13 octobre 2023



Communiqué de presse

PSC-prévoyance : des avancées mais loin du "100 % sécu"

La FSU décide de signer pour acter les avancées de l'accord interministériel PSC sur la prévoyance pour les agent·es de l'État. Cependant, elle poursuit son engagement pour gagner la seule vraie réponse à la hauteur : le "100 % Sécu".

En effet, la protection sociale complémentaire proposée par le gouvernement pousse les logiques marchandes au lieu de renforcer les solidarités par l'élargissement de la couverture en protection sociale assurée par la Sécurité sociale. A l'inverse, l'enjeu est de gagner l'instauration d'une solidarité entre toutes et tous, actif·ves ou retraité·es, par la cotisation, hors de toute logique marchande, de concurrence ou de profit.

Forte de son mandat de renforcement de la prévoyance statutaire et d'une participation employeur de haut niveau pour la complémentaire, la FSU a participé activement à la négociation pour améliorer les garanties en prévoyance des personnels de la Fonction publique de l'État.

La FSU déplore que les trois versants de la Fonction publique n'aient pas été traités de manière cohérente et que les avancées statutaires actées par l'accord soient renvoyées à une logique d'accords distincts dans l'Hospitalière et la Territoriale. Elle se satisfait cependant de l'engagement à conserver une rédaction unifiante du statut.

La FSU enregistre positivement l'amélioration des garanties statutaires pour les personnels en situation d'incapacité, notamment par la prise en compte de l'indemnitaire. Elle regrette néanmoins que l'ensemble des congés pour raison de santé n'aient pas été traités en cohérence. Elle acte positivement l'instauration d'un nouveau régime d'invalidité, garantissant la poursuite du droit à la carrière.

Elle se félicite qu'enfin les droits des contractuel·les soient améliorés.

Concernant les garanties complémentaires en prévoyance, la FSU maintient sa critique d'une participation employeur non proportionnelle mais acte positivement l'exclusion de toute possibilité de tarification à l'âge ou selon un questionnaire médical.

La FSU dénonce l'exclusion de la possibilité de couvrir le jour de carence, mesure idéologique et punitive dont elle continue à demander l'abrogation.

La FSU dénonce l'exclusion des retraité-es de la prévoyance (dépendance, perte d'autonomie,...) et demande l'ouverture d'une négociation dédiée à cette question. Elle porte la nécessité de recoupler les couvertures en santé et prévoyance. La FSU se montrera très vigilante sur l'application de cet accord et au fait que sa mise en œuvre respecte les engagements pris par le ministre.

Fortes des avancées actées, la FSU continue de mettre toute son énergie pour mener une campagne d'information et construire un cadre unitaire pour imposer une autre réforme, plus juste et plus solidaire, porteuse de l'instauration du « 100 % Sécu ».

Bagnolet, le 18 octobre 2023

Contact presse :
Hamda El Khiari
presse@fsu.fr
06 72 53 91 13



DÉFENDEZ VOS DROITS
REJOIGNEZ LE SNUEP-FSU
Pour un syndicalisme de toutes et tous



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

CONGRES 2024 SNUEP FSU

NOVEMBRE 2023 • n° 136 supplément n° 2

LE SNUEP-FSU SE CONSTRUIT AVEC SES ADHÉRENT-ES

PARTICIPEZ ! VOTEZ !

8^e Congrès National 25 au 29 mars 2024 à Limoges

Votez
du 6 au 20
novembre 2023

Matériel et modalités
de vote en pièces
jointes

LES ADHÉRENT-ES VOTENT ET ÉLISENT

AU NIVEAU NATIONAL

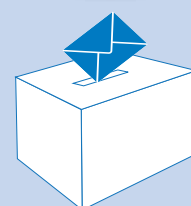
Par correspondance
du 6 au 20 novembre 2023

- Rapport d'activité
- 31 membres titulaires et 31 membres suppléant-es au conseil national

AU NIVEAU ACADÉMIQUE

Congrès académiques fixés entre
le 8 janvier et le 9 février 2024

- Rapport d'activité académique
- Rapport financier académique
- Membres du bureau académique
- Délégué-es au congrès national



- Les membres du bureau académique élisent en leur sein :
- trésorier-e académique
 - secrétaire(s) académique(s)

Lors du congrès national réuni à Limoges du 25 au 29 mars 2024

Les 31 secrétaires académiques et les 31 membres élu-es forment le **conseil national**

Le conseil national élit les membres du **bureau national**, 25 titulaires et 25 suppléant-es.

Le bureau national élit les membres du **secrétariat national**, 8 secrétaires nationaux (maximum) dont un-e trésorier-e national-e

SOMMAIRE

- Déroulement du vote P1
- Édito P2
- Rapport d'activité juillet 2021-août 2023 P3-8
- Rapport financier juin 2020-août 2023 P10-11
- Propositions de modifications des statuts et du règlement intérieur national du SNUEP-FSU P12-13
- Texte d'orientation P14-15
- Liste « Lutter ensemble pour l'enseignement professionnel public, pour les droits et les salaires des personnels » P16

POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC ET SES PERSONNELS, RENFORCER COLLECTIVEMENT LE SNUEP-FSU ET SON ACTION

Une réforme s'ajoutant à la précédente, le démantèlement des lycées professionnels se poursuit selon la feuille de route d'E. Macron. À l'appel des syndicats et notamment du SNUEP-FSU à l'automne dernier, les PLP ont fait reculer la ministre C. Grandjean qui entendait augmenter de 50 % les stages pour tous les niveaux. Cette victoire est signe que, mobilisés massivement, les PLP peuvent empêcher une réforme à l'opposé de l'intérêt des élèves et aggravant une fois encore les conditions de travail des collègues. La lutte contre le pacte LP, point d'appui pour imposer la réforme et ses dispositifs, a débuté en juin dernier. D'autres combats commencent cet automne : non seulement contre les cartes des formations calibrées aux seuls besoins du bassin économique territorial, mais aussi contre le bouleversement du calendrier de l'année de terminale bac pro corrélé à l'augmentation du nombre de semaines en stage.

La transformation du métier engendrée par la réforme des LP se met en place alors que les mesures salariales sont loin de compenser l'inflation. L'action syndicale de la FSU a permis des mesures générales comme le doublement de l'ISOE mais le gouvernement se refuse à toute nouvelle mesure d'ampleur sur les salaires. Au contraire, il prépare une nouvelle loi qui pousserait plus loin la logique managériale de la loi de *transformation de la Fonction publique* en développant le mérite et en remettant en cause les garanties statutaires de déroulement de carrière. L'activité syndicale et les actions collectives sont indispensables pour contrer ce projet et gagner sur les rémunérations et les conditions de travail.

C'est dans ce contexte que le SNUEP-FSU prépare son 8^e Congrès national qui se déroulera à Limoges du 25 au 29 mars 2024. Avant cela, chaque académie tiendra son congrès au cours du mois de janvier 2024, avec l'objectif de vous faire participer aux décisions en construisant les mandats de notre organisation pour les trois années suivantes. En toute transparence, ce supplément présente l'action du syndicat depuis le dernier congrès ainsi que les évolutions de la gestion financière. Les projets de mandats seront diffusés aux adhérent-es début janvier.

Près de 140 délégué-es nationaux mandaté-es travailleront à l'écriture des mandats et réfléchiront aux possibles évolutions de notre outil syndical pour le rendre encore plus efficace. Pour ce congrès et la nouvelle mandature, le choix a été fait de construire une liste pluraliste au service du renforcement du SNUEP-FSU et du développement de notre action syndicale.

Agir à tous les niveaux pour défendre les collègues, multiplier les rencontres pour débattre avec la profession et relayer ses revendications, diffuser des informations et analyses exigeantes pour défendre l'enseignement professionnel public, ses élèves, ses personnels, et construire les luttes, c'est la démarche que le SNUEP-FSU s'engage à poursuivre dans les années à venir. ■

LE SECRÉTARIAT NATIONAL



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

38 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS Tél. : 01 45 65 02 56
snupep.national@wanadoo.fr / www.snupep.fr

ACTU' Le journal pour l'enseignement professionnel public
n° 136 - Novembre 2023 - Supplément n° 2

Encarts : bulletin de vote, enveloppe blanche T, enveloppe bleue

Directeur de la publication : Axel Benoist **N° CP** : 1223 S 05844 **ISSN** : 2800-8448

PAO : Studio Sevillanes - **Imprimerie** : Compedit Beauregard ZI Beauregard BP39 61600 La Ferté Macé

Régie publicitaire : Com D'Habitude Publicité

RAPPORT D'ACTIVITÉ JUILLET 2021 – AOÛT 2023

LE LYCÉE PROFESSIONNEL ATTAQUÉ, DES DROITS ET DES SALAIRES QUI DÉCROCHENT

SITUATION INTERNATIONALE

Depuis notre dernier congrès, la situation internationale est toujours plus alarmante. Les conflits armés se multiplient et accusent des pertes humaines et civiles catastrophiques, laissant des pays dévastés. Ces conflits meurtriers frappent toujours plus fortement les populations économiquement les plus fragiles, en particulier les femmes et les enfants, et forcent à l'exil des populations entières estimées à 28 millions de personnes.

L'occupation de la Palestine par l'État d'Israël est qualifiée de crime de guerre par le droit international sans que cela ne crée d'actions fortes de la part de la communauté internationale pour faire cesser cette guerre et la politique d'apartheid menée. Au Soudan, pays parmi les plus pauvres du monde, près de 3 millions de personnes fuient le putsch et le conflit armé ; au Darfour, la situation humanitaire est déplorable à cause de la guerre civile. En Syrie, la guerre qui persiste a fait des millions de déplacé-es, de morts et de blessé-es. En Afghanistan, les talibans font régner la terreur et dénie aux femmes leurs droits humains les plus élémentaires. L'Iran mène une attaque en règle contre les femmes. Les peuples du

Niger, du Mali, du Burkina sont victimes de coups d'Etat et de fortes tensions politiques qui mettent en péril leur vie. L'Ukraine se bat contre l'envahisseur russe : 12 millions d'habitant-es ont été déplacé-es, dont la moitié a quitté le pays. Ces conflits armés, et en particulier celui de l'Ukraine, ont des effets bien concrets en Europe où beaucoup de pays, dont la France, augmentent considérablement leur budget militaire. Ces choix politiques plongent l'Europe dans l'insécurité militaire, alimentaire, économique, et dans un engrenage pouvant conduire au risque nucléaire. Pour le SNUEP-FSU, il faut sortir de cette escalade et, même si les chemins sont étroits, œuvrer pour une paix juste et durable, sans laquelle le progrès social et la bifurcation écologique ne peuvent advenir.

Alors que depuis 30 ans, les effets du dérèglement climatique sont perceptibles et dénoncés, que ces dernières années ont été les témoins de phénomènes météorologiques extrêmes dont des feux de grande intensité, des inondations, des températures jamais connues..., les gouvernements mondiaux sont coupables d'une inaction politique irresponsable. En France, non seulement le gouvernement

revient sur ses engagements contre le glyphosate mais il mène une répression démesurée contre les activistes climatiques, en particulier et récemment à Sainte-Soline au sujet des mégabassines. Les travaux du Secrétariat général à la planification écologique nouvellement installé et les financements largement insuffisants pour la transition ne permettront aucunement de conduire des politiques de rupture écologique pourtant indispensables à la survie de la planète et à la protection des populations. Ces dernières années, la France fait face à une véritable crise de l'eau avec plusieurs départements déjà durement touchés. À Mayotte, cette crise est amplifiée par des épisodes de sécheresse, un sous-investissement public et un détournement de fonds publics qui devaient servir à moderniser les réseaux de canalisation. La population est donc victime de coupures d'eau longues et régulières et de distribution d'eau parfois impropre à la consommation conduisant l'île vers une situation de crise sanitaire majeure. Il y a urgence à imposer au gouvernement un financement ambitieux pour renforcer les services publics partout pour répondre aux besoins des populations.

Il faut sortir de cette escalade et œuvrer pour une paix juste et durable

MIGRANTS : BILAN DRAMATIQUE

Les conflits armés comme le dérèglement climatique obligent des déplacements massifs de populations qui fuient leur pays pour survivre. Les pays européens sont incapables de mettre en place des politiques communes d'accueil et certains pays agissent de manière répressive contre les migrants. Le bilan humain est lourd : selon l'Organisation internationale pour les migrations, 25 000 personnes sont mortes ou disparues en tentant de rejoindre l'Europe depuis 10 ans. Malgré ce bilan désastreux et dramatique, un énième projet de loi a été présenté il y a un an et devrait être soumis au Parlement cette année. Ce projet a été dénoncé par de nombreuses associations et collectifs car il fragilise et restreint

toujours plus les droits des personnes exilées.

ÉLECTIONS ET SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE EN FRANCE DEPUIS LA SORTIE DU COVID

Les politiques néolibérales brutales menées par E. Macron, sa gestion autoritaire du pouvoir et son mépris ont produit un véritable ressentiment mais aussi une désespérance sociale accrue durant le premier quinquennat. Cette politique, qui a eu aussi pour effet d'accroître fortement les inégalités, conjuguée à une campagne qui a réactivé une vision réactionnaire et dangereuse de la société en faisant la part belle à la sécurité pour empiéter sur l'électorat des extrêmes droites, a participé à renforcer l'abstention, en particu-

lier des jeunes et des milieux populaires. Alors qu'au second tour, l'extrême droite était aux portes du pouvoir, le candidat Macron a réaffirmé sa volonté de casse des solidarités en remettant en cause les retraites et les services publics, en prévoyant d'accélérer la fragilisation du service public d'éducation avec la réforme des lycées pros et en liant l'obtention du RSA à du travail gratuit. Preuve s'il en est utile, que la sauvegarde de la démocratie et des institutions n'a jamais été une de ses priorités.

Cette séquence électorale a néanmoins permis l'émergence d'une volonté de rupture avec le libéralisme et ses politiques anti-sociales. Des forces de progrès social ont réussi à rassembler plus largement, redonnant espoir dans la capacité



du mouvement politique à construire le rapport de force nécessaire. Si, à la suite, les élections législatives ont d'ailleurs conduit à une victoire partielle empêchant la REM d'obtenir la majorité absolue à l'Assemblée nationale, elles ont néanmoins aussi été marquées par une forte pénétration de député-es du RN. Les politiques néolibérales à l'œuvre nourrissent ainsi la progression des idées d'extrême droite.

Depuis, l'extrême droite se drape d'honorabilité, tentant de gommer toutes les aspérités de ses discours et comportements. Elle est en embuscade pour profiter du désarroi provoqué par les crises sociale, économique et climatique. Les discours démagogiques et les fausses théories se multiplient pour plaire à une partie de la population en perte de confiance envers les élites, les politiques et les scientifiques. La lutte contre les idées d'extrême droite est et reste d'une actualité brûlante compte tenu de leur progression dans la société, favorisée par des personnalités de droite qui continuent de légitimer ces idées dangereuses pour la cohésion sociale du pays. G. Darmanin, en campagne politique dans l'objectif de la présidentielle 2027, en est un exemple manifeste. Il multiplie les arrêtés de dissolution comme celui contre les Soulèvements de la Terre suspendu depuis par le Conseil d'État et affiche un soutien inconditionnel à la police même face à l'indéfendable. Ce fut en particulier

le cas pendant la réforme des retraites où la BRAV-M attaquait aussi des manifestant-es qui participaient pacifiquement aux mobilisations. Ces politiques anti-sociales conjuguées à une répression toujours plus forte génèrent beaucoup de colère et de ressentiment chez les populations les plus touchées. L'assassinat de Nahel à Nanterre au prétexte d'un refus d'obtempérer a déclenché un soulèvement et des émeutes importantes dans les quartiers populaires. Une fois de plus, le gouvernement a préféré la répression et une justice expéditive sans concession à l'égard des jeunes plutôt que de s'attaquer aux racines de cette révolte. Pour le SNUEP-FSU, il y a urgence à engager un vaste plan d'investissement dans ces quartiers, en particulier réintroduire des services publics mais aussi entreprendre un vaste plan de rénovation des habitats et prendre des mesures sociales importantes pour faire vivre l'égalité. La question des violences policières est un sujet politique et social qu'il faut affronter aussi dans sa globalité. La police est un service public et ses agents ont pour mission de protéger la population et non de l'attaquer. Un vaste plan de formation initiale et continue doit être remis en œuvre dans une visée républicaine de ces missions.

Ces politiques sécuritaires à outrance ne parviennent pas à masquer les politiques antisociales de casse des droits des salarié-es à l'œuvre depuis 2020 et avant. Réforme des retraites, création de France

Travail et bientôt réforme de la Fonction publique sont autant de remises en cause frontales de notre système de solidarité.

Depuis 2020, la question du pouvoir d'achat et des salaires est devenue encore plus centrale pour l'ensemble de la population. La scène internationale a eu des effets directs et immédiats notamment sur les questions d'inflation, même si ces dernières sont aussi le fait de profiteurs de crise. Avec des salaires en berne et des prix qui ne cessent d'augmenter, on observe une augmentation de près de 10 % des demandes d'aide alimentaire. Pour autant, les politiques d'aides aux plus démunies se sont affaiblies quand les cadeaux aux entreprises et aux plus riches ont explosé. Alors que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été décrétée grande cause nationale, aucune politique ambitieuse n'a encore été mise en œuvre ni aucun moyen financier. La part que l'État consacre à l'égalité stagne à 0,04 % du budget total.

Avec plus de 3000 milliards de dette publique et 3 millions de Français devenus millionnaires, la majorité de la population s'appauvrit. Pourtant, le budget 2024 qui se profile annonce d'ores et déjà des politiques publiques austéritaires et des hausses d'impôts pour les salarié-es sans aucune remise en cause de la répartition des richesses ni de taxes contre les superprofits, ce qui augure de nouvelles attaques contre la démocratie avec un retour tous azimuts de l'usage du 49.3.

La volonté du gouvernement est de transformer nos établissements sur le modèle de l'apprentissage

L'APPRENTISSAGE PERFUSÉ AUX FINANCEMENTS PUBLICS

Les aides exceptionnelles sans contreparties attribuées aux entreprises durant la période COVID, en particulier celles concernant le prétendu soutien à l'embauche des jeunes et des plus éloigné-es de l'emploi, perdurent sans qu'aucun bilan rigoureux ne soit établi. Les aides fléchées sur l'apprentissage, système fortement modifié depuis la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », sont emblématiques de la politique du gouvernement qui ne cesse de perfuser les entreprises d'argent public. L'aide de 6 000 € par contrat signé est maintenue jusqu'à la fin du quinquennat afin d'atteindre l'objectif d'un

million d'apprenti-es par an d'ici 2027. Des dizaines de milliards d'euros d'argent public sont injectés dans l'apprentissage depuis 2020 pour en faire « le modèle » de la formation professionnelle alors qu'il n'a jamais montré son efficacité quant à la qualité de la formation dispensée. Ces aides constituent un véritable effet d'aubaine pour les entreprises qui peuvent disposer d'une main-d'œuvre bon marché, voire gratuite, et participe à baisser le coût du travail, celui du recrutement, à développer la formation sur le tas au détriment des qualifications reconnues et à ne résoudre que ponctuellement la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, sans que les entreprises n'aient à revaloriser les métiers, les salaires et

les conditions de travail des personnels dans les secteurs d'activité en tension. La réforme des lycées pros est dans la droite ligne de cette politique : la volonté du gouvernement est de transformer nos établissements sur ce modèle pour répondre aux attentes et besoins des employeurs en orientant plus de jeunes dans ces filières, au détriment d'une formation globale émancipatrice.

LA MOBILISATION POUR LES RETRAITES

La FSU a pris toute sa place dans l'intersyndicale unitaire sur les mobilisations Retraite qui, malgré son ancrage territorial fort, le nombre important de salarié-es du privé comme du public dans les 14 jours de manifestations, les grèves et les

diverses modalités d'action, n'est pas parvenue à faire reculer le gouvernement. Un gouvernement qui, même s'il a été fragilisé à certains moments, n'a cédé sur rien, allant jusqu'à piétiner la démocratie parlementaire comme sociale pour imposer sa réforme. Malgré cette dureté, l'intersyndicale a tenu dans la durée, bénéficiant d'une large adhésion populaire durant toute la séquence et, en ce sens, le syndicalisme en a été renforcé en remportant une victoire morale.

L'intersyndicale s'était déjà constituée dans l'unité un an auparavant sur les revendications salariales, écologiques et sur l'assurance chômage. Cette première expérience de l'unité a certainement été bénéfique pour déjouer les stratégies de division du gouvernement en démasquant par exemple les prétendues avancées sur les petites pensions dont les femmes étaient supposées être les grandes bénéficiaires. Le 8 mars a été un tournant dans le mouvement car pour la première fois à ce niveau une expression intersyndicale à 8 a été lancée. Elle n'est pas tombée dans le piège de l'opposition femmes/hommes, mais pas non plus dans celui de la division privé/public, cadres/salarié-es précaires, etc. La ligne sociale et féministe a été maintenue tout le long du mouvement, nuancée néanmoins par la présence moindre de la jeunesse, sans doute du fait des difficultés que traversent les syndicats lycéens et étudiants. L'unité de l'intersyndicale a été plébiscitée et reste un élément très important de la réussite des mobilisations. Le mot d'ordre commun de retrait de la réforme, parce qu'il correspondait à une aspiration profonde des salarié-es a soudé l'intersyndicale.

Comme chaque mobilisation interprofessionnelle, le mouvement ne s'est pas calqué sur les précédents. Sur la séquence, tous les secteurs étaient présents et les modalités d'action plus dures de certains ont été soutenues. Malgré un mot d'ordre fort de « mise à l'arrêt » du pays par l'intersyndicale le 7 mars, suivi d'un appel à la grève féministe le 8 mars et d'un appel à la solidarité avec le mouvement des jeunes le 9 mars, la généralisation de la grève (sur le modèle par exemple de 1995) n'a pas fonctionné.

Cela peut s'expliquer par des modifications importantes intervenues dans le salariat : intensification de la tertiarisation, accroissement des emplois précaires,

éclatement des collectifs de travail... mais peut être aussi par la faiblesse de l'implantation syndicale dans certains secteurs. La réussite des mobilisations s'est donc faite plus à l'aune du nombre de manifestant-es que du taux de grévistes. L'intersyndicale a marqué son indépendance des partis politiques, et ce, dès la première date de mobilisation le 19 janvier alors qu'un parti avait déjà posé la date d'une manifestation le samedi 21 janvier sur le même mot d'ordre. Les liens avec les partis et parlementaires ont ensuite été souvent informels pour éviter une récupération partisane du mouvement mais surtout dans un souci de respect pour tou-ttes les salarié-es engagé-es dans le combat. L'absence de perspective politique a sûrement joué un rôle aussi en termes de confiance du mouvement dans sa capacité à gagner.

Le SNUEP-FSU a pris toute sa part dans la réussite de cette mobilisation : présent dans les réunions de l'interprofessionnelle à travers le secrétariat FSU, mais aussi via les dossiers formation et égalité professionnelles qu'il pilote dans la fédération. Et, malgré la réforme des lycées pros déjà engagée, les militant-es du SNUEP-FSU à tous les niveaux ont été très actifs et visibles dans les actions et les mobilisations sur l'ensemble du territoire. Si nous avons perdu cette première manche, nous savons que d'autres combats intersyndicaux sont devant nous et que nous continuerons de les mener : en particulier ceux sur les salaires, l'égalité pro, le renforcement des services publics – dont fait partie intégrante notre lutte contre la réforme des lycées pros et le développement de l'apprentissage. Face à la dureté du pouvoir en place prêt à piétiner la démocratie pour imposer toujours plus de mesures libérales et casser les droits des salarié-es, renforcer le syndicalisme apparaît maintenant plus qu'hier une nécessité pour intensifier la dynamique des mobilisations.

DES SALAIRES QUI NE SUIVENT PAS L'INFLATION

À la suite de la crise sanitaire, et de la fin du « quoi qu'il en coûte », l'inflation a été galopante. De juin 2021 à août 2023, les prix ont augmenté de 10,1 % du fait de l'explosion des coûts de l'énergie et de l'alimentation. La question du pouvoir d'achat est devenue centrale puisque les salaires et les pensions n'ont pas suivi l'inflation. L'augmentation du SMIC a

compensé l'inflation mais aucune mesure générale n'a été prise. Les luttes sectorielles (entreprises, branches, public...) n'ont pas convergé et les différentes journées de mobilisation et de grève n'ont pas permis d'engager un rapport de force sur le sujet.

Côté Fonction publique, les augmentations de la valeur du point d'indice, en deçà de l'inflation, sont très insuffisantes : + 3,5 % en juillet 2022 et + 1,5 % en juillet 2023. Cela a renforcé le décrochage du salaire indiciaire par rapport au coût de la vie. Pour faire croire à son volontarisme sur les salaires, le gouvernement s'est attaché à différencier les régimes indemnitaires selon les ministères et les corps, renforçant également la logique managériale. L'ajout de cinq points (+25 € brut mensuel) aux grilles indiciaires en janvier prochain est certes à prendre mais ne correspond pas à l'urgence d'un rattrapage des pertes et d'une indexation sur l'inflation.

L'insuffisance des rémunérations des enseignant-es n'est plus à démontrer. Selon l'enquête Harris-Interactive menée pour le SNUEP-FSU en mars 2022, trois quarts des PLP jugent leur rémunération insuffisante. La campagne de 2021-2022 du SNUEP-FSU détaillant les pertes salariales des enseignant-es et des propositions pour augmenter les salaires a permis de déculpabiliser les collègues et de convaincre de la nécessité d'augmentations fortes. Notre action pour un meilleur classement des lauréat-es du CAPLP a abouti, gagnant ainsi sur une revendication forte du syndicat.

La promesse d'une augmentation sans condition de 10 % des enseignant-es par le candidat E. Macron n'a pas été tenue. Refusant toute mesure indiciaire, le ministère a utilisé des mesures indemnitaires. En 2022, la prime d'attractivité a été étendue jusqu'au 9^e échelon, mais les montants restent faibles. La même année, avec les syndicats FSU, le SNUEP a obtenu l'augmentation de l'accès à la classe exceptionnelle au titre du 2^d vivier. Enfin, et surtout, la bataille menée conjointement par le SNUEP, le SNES, le SNEP et le SNUipp lors des négociations sur les mesures 2023 a permis de ne pas limiter les augmentations sur les débuts de carrière. En plus de l'augmentation de la prime d'attractivité pour les débuts de carrière, l'ISOE a été doublée pour toutes et tous et l'accès aux grades supérieurs améliorés. Le SNUEP-FSU continue à agir pour que les modalités d'accès à la classe exceptionnelle prennent fortement en compte l'ancienneté.

L'année 2023 est marquée par le Pacte dont la déclinaison pour les LP sert au déploiement de la réforme de C. Grandjean. L'action des syndicats de la FSU a pour l'instant permis le maintien des IMP et des HSE, d'inscrire le principe de volontariat dans le Pacte et d'empêcher qu'il soit obligatoire pour les nouveaux collègues. Le SNUEP-FSU a été le premier syndicat des PLP à fournir un décryptage précis et complet du contenu et des dangers du pacte LP. En juin 2023, faute de volontaires, le ministère a renoncé au Pacte non sécable à six missions. La parution tardive à l'été 2023 des textes réglementaires a compliqué la préparation de rentrée mais le SNUEP-FSU s'est donné les moyens de diffuser ses analyses sur ce dispositif dès la prérentrée, rappelant son appel à le refuser. La démonstration que ce pacte LP, outil également managérial, n'est en rien une revalorisation n'est plus à faire. Les conséquences sur les collectifs de travail et le sens du métier se font déjà sentir. Le SNUEP-FSU a la responsabilité de les exposer et de défendre les collègues à tous les niveaux (de l'établissement au ministère).

FACE AUX DÉFIS SOCIAUX, FÉMINISTES ET ÉCOLOGIQUES, LA FONCTION PUBLIQUE FRAGILISÉE

La mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique sur la période a eu les effets prévus par celle-ci, notamment le recours à l'emploi contractuel au détriment du recrutement de fonctionnaires. Dans l'enseignement professionnel public, en trois ans la part des contractuel-les a progressé de 3 points (13,5 % en 2020 ; 16,3 % en 2022). Sur la même période, le nombre de lauréat-es au CAPLP diminuait de 13 %. Aussi, le versement d'une indemnité de fin de contrat uniquement pour les CDD montre l'objectif de recruter sur des contrats longs. L'Éducation nationale l'a mis en œuvre tardivement et le déploie cette année en proposant des contrats de 3 ans. En ce sens, le statut général des fonctionnaires a été codifié comme une boîte à outils managériale pour les hiérarchies et les services de gestion. Ainsi, la Fonction publique de carrière est attaquée pour que lui soit substituée une approche managériale de l'emploi et des postes. Le lancement des postes à profils (dits POP) dans l'enseignement en est un exemple. Le SNUEP-FSU s'y est opposé, dans la lignée des postes spécifiques ne requérant pas de spécificité. Cette politique a pour conséquence de bloquer les mobilités pour les PLP titulaires et de rendre de plus en plus instables les équipes pédagogiques, dégradant les conditions d'études des élèves et de travail des personnels pour lesquels la perte de sens du métier est de plus en plus prégnante. Mutations empêchées, inadéquation entre les moyens donnés et l'objectif d'un service public de qualité, managements locaux de plus en plus souvent brutaux... les CHSCT devenus FS-SSCT début 2023 sont saisis plus fréquemment et les départs ou souhaits de départ augmentent. La nécessité de service public freine en partie ces départs, les rectorats refusant des ruptures conventionnelles pour cette raison.

Le SNUEP avec la FSU a combattu cette loi et sa mise en œuvre. Lors de la modification

statutaire des PLP, il a obtenu que l'exercice en collège ou LGT se fasse sur la base du volontariat, empêchant ainsi l'injonction aux PLP de quitter les LP.

L'action continue pour une autre politique de services publics et de gestion de ses agent-es. Ce d'autant plus que le gouvernement a annoncé une nouvelle loi accélérant le déploiement de la logique managériale : développement du mérite et remise en cause du déroulement de carrière. Le SNUEP-FSU devra être dans le combat contre cette proposition de loi et la lutte pour obtenir de nouveaux droits collectifs et protecteurs des personnels.

Les plans d'action égalité pro ont enfin vu le jour en 2020 dans l'Éducation nationale. S'il y a des avancées en termes d'accès aux postes à responsabilité pour les femmes, de lutte contre les VSS – avec la publication de l'arrêté sur le dispositif d'écoute et de recueil des VSS –, le manque de volonté politique et de moyens entrave l'opérationnalité des mesures. L'axe 3 qui concerne l'égalité salariale est le moins abouti. Pire, les mesures générales concernant les salaires privilégiant l'indemnitaire à l'indiciaire risquent d'accroître encore ces inégalités. Le SNUEP avec la FSU doit poursuivre ses actions pour obtenir des mesures correctives et des moyens pour financer l'égalité.

POLITIQUES ÉDUCATIVES

Le métier d'enseignant, de manière générale, et de PLP en particulier, n'est plus attractif comme le démontrent, années après années, le nombre considérable de postes perdus aux concours : de 9 % des postes CAPLP perdus lors de la session 2020, on est passé à 26 % lors des sessions 2022 et 2023, postérieures à la réforme Blanquer de la formation. Force est également de constater le nombre croissant de démissions parmi les néo-titulaires comme parmi les titulaires plus aguerris-es. Au-delà du côté décourageant de la baisse chronique du nombre de postes de PLP figurant au budget de l'Éducation nationale (576 postes en moins entre les budgets 2020 et 2023), la perte d'attractivité s'explique

Notre métier, leur avenir

Un syndicat pour faire corps !

aussi par le net recul de notre pouvoir d'achat, en particulier en cette période d'inflation quasi galopante. Mais ce ne sont pas là les seules explications : dans une profession largement féminisée, les avancées concrètes sur l'égalité professionnelle sont frêles, pour ne pas dire inexistantes. Par ailleurs, l'empilement des réformes successives, à tous les niveaux de l'Éducation nationale, en particulier sous le très réactionnaire « quinquennat Blanquer », tant pour les collègues en place qui y perdent progressivement le sens de leur métier, que pour les étudiant-es de moins en moins attiré-es par une profession où enseigner devient une activité annexe, a des conséquences lourdes sur les élèves : pertes d'heures de cours, plus nombreuses à cause de la crise du recrutement et des postes non pourvus, contre quoi les RCD ne pourront pas grand-chose, qu'en raison d'absences pour formation ou courte maladie de leurs enseignant-es ! À la suite de la campagne présidentielle,

qui a vu le candidat Macron être réélu en ayant promis 10 % de revalorisation inconditionnelle pour tous les enseignant-es, Pap Ndiaye s'est présenté comme le ministre de l'attractivité retrouvée à l'Éducation nationale. Son passage de 14 mois à la tête du ministère aura plutôt été celui des promesses non tenues. Les revalorisations salariales sont loin des 10 % promis, et ce désormais ex-ministre aura quand même réussi à réinventer le « travailler plus pour gagner plus » autrefois prôné par Sarkozy en mettant en place le Pacte enseignant. Pour ce qui est de l'attractivité, les résultats aux concours parlent d'eux-mêmes : de moins en moins de personnes s'y présentent et de plus en plus de postes sont perdus. Enfin, sur la Voie Professionnelle, ce ministre aura été d'une transparence affligeante, en laissant sa ministre déléguée piloter directement depuis le ministère du Travail.

G. Attal a pris sa succession en cherchant à se présenter comme un ministre plus à

l'écoute des personnels et des usagers. Pour affirmer d'emblée cette posture, il a donné raison au SNES-FSU sur l'organisation des épreuves de bac GT. Il a aussi affirmé, dès sa prise de fonction, qu'il y aurait un-e enseignant-e devant chaque classe pour la rentrée 2023. L'approche de celle-ci, et la perspective d'une promesse difficile à tenir l'ont conduit à allumer quelques pare-feux, notamment avec l'interdiction des abayas. Mais en guise d'écoute des personnels, et après seulement quelques semaines à la tête du ministère, la réponse est cinglante : le recul concédé sur la précocité des épreuves du bac GT va trouver un autre débouché dans la voie professionnelle où, malgré les critiques unanimes, le ministre a arbitré en faveur d'une organisation des épreuves de bac pro en mars pour favoriser l'accroissement des durées de PFMP en terminale. D'emblée, le décalage entre la posture et la réalité semble grand, et promet de nouvelles batailles à construire, à mener et à gagner.

Le SNUEP-FSU a développé durant ce mandat une capacité à réagir très vite et à anticiper le déploiement rapide d'outils militants de qualité

LE SNUEP-FSU MOBILISÉ POUR LA VOIE PROFESSIONNELLE

La session 2022 du bac pro fut la première post transformation Blanquer de la voie pro. Bien que les cursus des candidat-es concerné-es aient tous été entrecoupés par la crise sanitaire, aucun aménagement particulier des épreuves n'a été appliqué. Les taux de réussite atteints pour cette session n'ont montré aucune progression notable et se sont même avérés inférieurs à ceux enregistrés en 2021. Malgré cela, aucun bilan sérieux de cette *transformation* n'a été publié par le ministère, si ce n'est un rapport d'autosatisfaction rédigé par l'inspecteur général en charge de sa mise en œuvre.

Cette absence de bilan n'a pas empêché le président E. Macron d'annoncer pendant sa campagne, puis d'orchestrer juste après sa réélection, une nouvelle réforme brutale, moins de 3 ans après le début de la mise en œuvre de la précédente. Cette nouvelle réforme, qui se veut structurelle et managériale, pourrait entraîner des conséquences catastrophiques tant sur les élèves que sur les enseignant-es de la voie pro. Catastrophiques pour les élèves

car elle cherche à les enfermer dans des métiers localement en tension plutôt que de les inciter à se projeter vers de nouveaux horizons, notamment en restreignant leurs possibilités de poursuites d'études et en assignant au LP un seul objectif : l'insertion professionnelle immédiate. Catastrophiques pour les enseignant-es car elle est susceptible de changer le cœur de leur métier, et parce qu'elle menace directement des milliers de postes.

Face à cela, le SNUEP-FSU a réagi très vite et proposé ses premiers décryptages et analyses dès le mois de juin 2022. Il s'est rapidement opposé à la double tutelle Travail / Éducation nationale générée par la mise en place d'une ministre déléguée chargée de l'enseignement et de la formation professionnels, présentant la mainmise du ministère du Travail ainsi orchestrée sur les LP. Il a très vite dénoncé la volonté d'augmenter la durée des PFMP au détriment des formations disciplinaires en lycée, ainsi que le fort risque d'assignation à résidence géographique et sociale des jeunes scolarisés en LP. Ses campagnes sur le terrain comme son implication dans la réactivation de

l'intersyndicale nationale de la voie pro ont très largement contribué à la mobilisation majoritaire de l'automne 2022 qui a nettement démontré l'opposition de la profession à cette réforme.

Après une pseudo-concertation organisée en décembre 2022, à laquelle le SNUEP-FSU a refusé de participer car il ne s'agissait de débattre que des modalités de mise en œuvre de la réforme et non du fond, les choses se sont calmées en apparence, faute d'émergence d'une position consensuelle parmi les participant-es. Et c'est le 4 mai 2023 que le président de la République est revenu à la charge, concrétisant, lors d'une conférence de presse à Saintes, les grands axes qu'il entendait maintenir pour sa réforme de la voie pro et démontrant ainsi qu'il faisait fi de l'opposition largement majoritaire dans les établissements. Dès lors, une nouvelle fois, le SNUEP-FSU a très vite décrypté le dossier de presse (seul texte alors disponible) et communiqué le plus largement possible sur les risques encourus si les propositions du Président devaient entrer en application. Ses analyses s'affinent au gré des parutions de textes présentés dans les instances (CSA ■■■

MEN, CSE...) et continuent d'être portées à la connaissance des collègues par tous les moyens à sa disposition.

Au-delà de la gratification des élèves en PFMP, d'une formation adaptée pour les chef-fes d'établissement en LP et d'une redéfinition très contestée de la carte des formations, la plupart des dispositifs de la réforme actuelle entendent s'appuyer sur le Pacte spécifique aux LP. Ainsi, si certains enseignements doivent s'effectuer à effectifs réduits, ou si des options peuvent être proposées aux élèves, ou bien si des enseignant-es désirent continuer à enseigner dans les certificats de spécialisation (ex-mentions complémentaires), il faudra que les personnels acceptent de se porter volontaires pour travailler plus. Ainsi, par nature, cette réforme est proprement inégalitaire et dépend du nombre de collègues prêt-es à s'engager dans chaque établissement. Mais les enseignant-es ne sont pas dupes, et le nombre restreint de Pactes actuellement signés en atteste, ils et elles ont compris que le Pacte est le bras armé de la réforme, qu'il est destructeur pour nos métiers et nos statuts mais aussi pour l'avenir des élèves de la voie professionnelle.

Fort de son mandat adopté lors du Congrès National de Dijon en 2021, et face aux multiples attaques gouvernementales, le SNUEP-FSU a organisé ses deux premières échéances des Ateliers de la Voie Pro. Ces ateliers ont pour vocation à la fois de prendre le recul nécessaire à l'analyse de la situation dans laquelle le gouvernement place la voie professionnelle scolaire et de contribuer à la réflexion sur l'évolution et les inflexions à donner à nos mandats face à cette situation. Ils ont eu pour thèmes successifs « Le bilan du quinquennat Blanquer » en 2022 et « École, entreprise, où apprend-on le mieux ? » en 2023. Ils ont chaque fois réuni plus d'une soixantaine de participant-es qui ont très majoritairement fait des remontées positives sur ces journées. Aussi le SNUEP-FSU poursuivra ces ateliers chaque année, hors année de congrès.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022, LA FSU CONFORTÉE

La loi de transformation de la Fonction publique (2019) a bouleversé les instances (CTA transformés en CSA avec moins de prérogatives) et entraîné l'instauration d'une unique CAP commune

aux corps des enseignant-es du second degré et assimilés (agrégé-es, certifié-es, PEPS, CPE, PLP, Psy-ÉN). Le SNUEP a été à l'initiative dans la campagne des syndicats de l'Éducation nationale. Des outils communs ont été élaborés et pour la première fois une même charte graphique a été utilisée pour toutes les instances et dans les campagnes de chaque syndicat concerné de la fédération.

En pleine mobilisation contre la réforme des lycées professionnels, par sa campagne et l'engagement des militant-es, le SNUEP-FSU s'est imposé dans ces élections, présent dans les médias nationaux et locaux, à l'initiative de l'intersyndicale des lycées professionnels.

Malgré la baisse de participation attendue (modalités d'organisation du vote et nouvelle cartographie), la FSU maintient sa représentativité à l'Éducation nationale et reste la première force du second degré avec trois fois plus de voix que le 2^e syndicat. Dans les académies, les quelques pertes de sièges sont compensées par des hausses. Ainsi, les élections professionnelles 2022 ont conforté la FSU à l'Éducation nationale comme à la Fonction publique de l'État et surtout à la Fonction publique territoriale où la FSU redevient représentative. Elles installent aussi le SNUEP avec le SNEP et le SNES comme première force des établissements du second degré, y compris dans les lycées professionnels.

DÉVELOPPEMENT ET PERSPECTIVES POUR LE SNUEP-FSU

Le SNUEP-FSU a intensifié son ancrage dans la fédération avec des militant-es qui co-pilotent des dossiers importants (FPQE, Égalité pro, élections professionnelles). Cette place dans la fédération est à conserver car elle permet aussi à la fédération d'enrichir ses analyses au prisme des spécificités et problématiques de la voie pro. Le SNUEP-FSU doit engager ses militant-es nationaux à prendre toute leur place dans les secteurs de la FSU.

Les résultats aux élections professionnelles, la visibilité médiatique accrue et l'engagement déterminé des militant-es à tous les niveaux de l'organisation contre la réforme des lycées pros ont renforcé la place du SNUEP dans les intersyndicales auxquelles il participe. La perte de syndicalisation accusée

durant la période COVID est désormais enrayée avec une progression régulière depuis deux ans. Cependant des difficultés persistent et le maillage territorial reste incomplet. Des sections académiques éprouvent des difficultés à élargir leur nombre de militant-es.

Le SNUEP-FSU a développé durant ce mandat une capacité à réagir très vite et à anticiper le déploiement rapide d'outils militants de qualité, ce qui a été accueilli de manière très favorable par tous et même au-delà des militant-es de notre organisation.

Les stages sont plus nombreux et sont un outil important de syndicalisation et de préparation aux luttes. Le SNUEP-FSU doit encore améliorer cet aspect de son activité.

Le mandat de rapprochement avec le SNEP et le SNES n'a pas avancé depuis le dernier congrès. L'actualité syndicale sur les salaires, la réforme des retraites et surtout celle des lycées pros a laissé très peu de temps et d'espace aux équipes à tous les niveaux pour s'emparer véritablement de la question. Cependant, ces combats communs comme l'implication plus étroite des équipes sur les élections pros et maintenant dans les instances communes doivent être un nouveau levier pour faire progresser la réflexion sur la mise en œuvre de ce mandat.

Dans cette visée mais aussi pour nos combats à venir, le SNUEP-FSU doit continuer à se développer et innover pour aider au développement des académies – à l'image d'Orléans-Tours qui a déjà épaulé d'autres sections, ou encore s'employer à l'utilisation de visios pour développer le réseau de secrétaires locaux. Le SNUEP-FSU doit maintenir sa présence médiatique, continuer à diffuser rapidement ses propres outils, intensifier les stages et les déplacements dans les académies. Le SNUEP-FSU doit aussi trouver des solutions pérennes avec les sections FSU, SNES et SNEP pour mutualiser ce qui est commun aux champs de syndicalisation (CA, réseau de SL, carrière...). C'est par son développement toujours plus important que le mandat de rapprochement pourra se réfléchir de manière sereine et que nos luttes à venir deviennent majoritaires pourront se concrétiser en victoires syndicales. ■

POUR

**LES PLP
LES JEUNES**

RESTONS MOBILISÉ·ES

AUGMENTER NOS SALAIRES

- augmentation de 10 % du point d'indice
- revalorisation de nos carrières

AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

- abrogation de la TVP
- augmentation des dédoublements

SAUVER NOS LYCÉES PROS

- refus du Pacte
- pas de stages en plus
- maintien des filières

➡ **L'AVENIR DES LP
EST ENTRE NOS MAINS**

NE LAISSONS PAS FAIRE GAGNONS ENSEMBLE

SNUeP
F.S.U.

LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFSSIONNEL
PUBLIC

U
F.S.U. **VOIE PRO**

BUDGET MAITRISÉ ET AMÉLIORATION DE LA GESTION POUR LE DYNAMISME DU SYNDICAT

Après une dernière mandature impactée par la période de COVID, l'activité syndicale en présentiel est aujourd'hui de nouveau la norme. Il faut toutefois noter qu'un certain nombre de réunions de secteurs et de secrétariats nationaux sont maintenant réalisées en visio ou en hybride.

RÉORGANISATION DE LA TRÉSORERIE

Le recrutement d'une salariée à temps partiel

Suite à la décision prise par le CN du 22 mars 2022, un groupe de travail issu du secrétariat national a été mis en place afin de recruter un-e salarié-e via Pôle emploi. Plusieurs réunions de travail ont été nécessaires dans un premier temps pour lire les lettres de motivation et les CV, et, dans un second temps, pour participer aux entretiens de recrutement. Les démarches administratives (URSSAF, complémentaire retraite, impôt à la source, visite médicale de prévention, mise en conformité du contrat de travail) ont été assurées par le trésorier national au cours de l'été 2022. Depuis le 28 août 2022 une salariée travaille au SNUEP-FSU. Un an après son recrutement, elle est aujourd'hui autonome et accomplit les activités définies dans sa lettre de missions : saisie et contrôle des adhésions par chèque et par carte bancaire, relevé et transfert des mails en fonction du sujet, rangement des documents comptables... Elle est présente au local national 4 jours par semaine pendant les périodes scolaires et une partie des congés scolaires pour assurer l'accueil physique et téléphonique. Elle assure le lien entre les permanencier-es et permet d'avoir un meilleur suivi des affaires courantes.

Évolution des tâches liées à la trésorerie

► **Le trésorier national** gère le suivi des adhésions par prélèvements, les relances consécutives aux rejets de prélèvements (oppositions, soldes insuffisants, mobilités bancaires...), supervise les adhésions payées par chèque et a en charge de réaliser toutes les activités liées au fonctionnement du national. Depuis septembre 2023, tout ce qui concerne les sections académiques

(les versements des cotisations, les comptabilités et le suivi des comptes bancaires) est également assuré par le trésorier national.

Le temps dégagé par les activités administratives assurées par notre salariée permet de se recentrer sur d'autres activités syndicales et militantes.

► **La trésorière adjointe** assure la saisie des adhésions réglées en CB et par chèque et gère le suivi des adhésions payées par carte bleue en trois fois ainsi que les relances relatives aux rejets de paiement CB des échéances 2 et 3 (cartes bloquées, soldes de paiements dépassés). Le paiement en CB, mis en place au SNUEP-FSU en février 2018, est aujourd'hui le premier moyen de paiement des cotisations syndicales en nombre (le paiement en prélèvement automatique par tacite reconduction reste premier en montant). Elle assure également la validation mensuelle des encaissements des CB et des chèques sur AEA.

► **Un militant** assure la tenue de la comptabilité du national. Son départ annoncé à la retraite au 1^{er} mars 2024 a conduit à une réflexion sur la pérennité de cette activité invisible mais indispensable au fonctionnement du syndicat.

Afin de gagner en fluidité de traitement et en fiabilité, la comptabilité nationale a migré de nos logiciels EBP et DEXT vers le logiciel MEG (Mon Expert en Gestion) de notre expert-comptable. Fluidité dans la mesure où ce logiciel permet d'avoir en temps réel toutes les données comptables de recettes et de dépenses et ainsi d'avoir une image en temps réel par rapport à notre budget prévisionnel. Fiabilité, dans la mesure où toutes nos pièces comptables (fiches de frais, factures) sont intégrées

au format PDF dans MEG et sont ainsi à tout moment et à distance accessibles à notre expert-comptable.

Mise à jour des fiches adhérent-es sur AEA et relances à syndicalisation

Depuis septembre 2022 un fastidieux mais nécessaire travail de mise à jour des fiches adhérent-es (affectations, grade, échelon) a été réalisé afin d'avoir une base la plus exacte possible et des cotisations indexées à l'évolution des rémunérations des adhérent-es.

En 2022-2023, une réflexion et un travail en commun avec le secteur Formation/Syndicalisation sur les relances nationales à syndicalisation se sont concrétisés par l'envoi de 13 relances (numériques et par voie postale) à syndicalisation ciblées (NAJ, AA) prenant systématiquement en compte la date d'adhésion de l'année précédente.

INFLATION GRANDISSANTE ET ÉQUILIBRE FINANCIER

► **La période de COVID** a mis dans un premier temps à l'arrêt les déplacements et le présentiel et a imposé le recours à la visio (réunions de secteurs, instances). En conséquence, nos dépenses ont diminué, entraînant une augmentation significative de nos réserves financières nationales et académiques.

► **Les montants des cotisations** ont fait l'objet d'un chantier d'harmonisation conjoint avec le SNES-FSU afin de réfléchir sur nos montants respectifs de cotisations. Dans un premier temps, plusieurs montants hors grille et celui du second échelon de la classe normale (T1) ont été harmonisés : sans traitement, AED, AESH (création), second échelon de la classe normale (montant spécifique maintenant hors grille pour lisser l'augmentation après le montant stagiaire de 99 €). Depuis

cette rentrée, les tarifs des cotisations « retraité-es » et « contractuel·les » sont maintenant progressifs et indexés sur les montants bruts des pensions et des salaires. Ces nouveaux montants diminuent les ressources du SNUEP-FSU mais sont moins inéquitables.

De plus, il est à noter que nous n'avons pas décidé d'augmentations importantes des cotisations de la grille (et même aucune en 2021/2022).

► **L'inflation grandissante** affecte les dépenses du SNUEP-FSU : augmentation des prix du papier (impression des journaux), de l'affranchissement, de l'énergie, de la taxe foncière, du ménage, de l'entretien de la VMC, des logiciels (OVH, EPB, DEXT). Cette inflation a également conduit à augmenter les tarifs de remboursement des repas et des nuitées des militant·es.

► **La souscription d'un compte à terme** d'une durée d'un an a été réalisée en décembre 2022 afin de bénéficier d'un taux plus avantageux que ceux de nos livrets.

► **Des investissements immobiliers** ont été réalisés sur cette mandature. Le SNUEP-FSU a acheté 2 places de parking en sous-sol de l'immeuble de notre local national.

LE LOCAL NATIONAL

Après avoir été hébergé au SNUIPP, à la FSU, le SNUEP-FSU a acheté son siège national en 2014.

Suite au dégât des eaux important de juin 2021 (pendant notre congrès de Dijon), des travaux importants d'aménagement intérieur ont été entrepris afin de rendre le local plus fonctionnel et plus agréable au quotidien. Dans un souci d'économies d'énergie, l'ensemble des éclairages a été revu (éclairage LED) et les deux skydomes vieillissants et devenus opaques ont été changés au profit de deux nouveaux skydomes isolés et translucides.

Les 4 ordinateurs ont été changés en janvier 2023 et l'onduleur du serveur en juin 2023.

Les sections académiques de Versailles et Paris sont hébergées au siège national.

LES COMPTES BANCAIRES DES SECTIONS ACADÉMIQUES RATTACHÉS AUX COMPTES DU NATIONAL

À ce jour, le SNUEP-FSU fonctionne avec 5 comptes nationaux et 24 comptes académiques au CME.

Les comptes de Caen et Rouen ont été fusionnés en un seul compte Normandie. Le compte de Strasbourg a été clôturé suite à l'absence de fonctionnement de la section académique.

Les comptes de la Réunion (pas de CME sur le territoire), de la Polynésie Française et de la Nouvelle-Calédonie (Franc Pacifique) n'ont pas pu être intégrés.

Le trésorier national et la trésorière nationale adjointe ont accès à l'ensemble des comptes du CME via l'interface bancaire en ligne ainsi qu'au compte LBP de la Réunion.

Les comptabilités des sections académiques continuent à être réalisées sur GRIGRI, grâce à une mutualisation des droits et du serveur de la FSU. Ce logiciel permet la tenue d'une comptabilité de caisse très simple. ■

Les 30 et 31 mars 2023
Lycée Hôtelier Val de Bièvre
Gentilly (94)



2023

LES ATELIERS DE LA VOIE PRO

ÉCOLE, ENTREPRISE, OÙ APPREND-ON LE MIEUX ?

SNUEP.fr



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Modifications proposées par le Conseil national du 3 octobre 2023 : les suppressions sont en gras, barrées et soulignées, les ajouts sont en gras, en rouge et soulignées.

Article 3 : Objectifs et buts

Le syndicat national se fixe comme objectif de promouvoir un syndicalisme indépendant, démocratique et pluraliste, ainsi que d'œuvrer à la réunification syndicale. Le syndicat national se fixe pour buts :

- de garantir au sein du service public d'éducation une formation professionnelle accessible à toutes,
- de défendre les intérêts professionnels, matériels, moraux, individuels et collectifs des personnels relevant de son champ de syndicalisation et d'obtenir la satisfaction de leurs revendications,
- d'établir entre ses membres des relations fondées sur une solidarité durable et le respect mutuel,
- de défendre les libertés syndicales et démocratiques,
- de soutenir la vocation fondamentale de l'Éducation nationale et de l'enseignement professionnel public et laïque : éducation et formation humaniste, citoyenne et professionnelle,
- de promouvoir un grand service public unique et laïque relevant du ministère de l'Éducation nationale,
- de développer les relations de solidarité entre les personnels d'enseignement professionnel et d'éducation et les autres salariées des secteurs public et privé afin d'améliorer les conditions de travail et de rémunération, de préserver l'ensemble des droits sociaux (travail, pension, éducation et culture, logement, santé...) et de contribuer à la justice sociale et au progrès des libertés fondamentales : expression, association...
- d'apporter son concours à la défense des droits de l'Homme **et à la lutte contre toutes les discriminations**,
- de favoriser le développement du rôle et de la place des femmes dans la société,
- de favoriser la coopération et la solidarité syndicale internationale,
- de participer à la construction d'un monde de solidarité et de paix refusant l'intolérance,
- **de contribuer à la lutte contre les politiques participant au dérèglement environnemental et climatique.**

Article 5 : Structuration

Le syndicat national est structuré en sections d'établissements, départementales et académiques.

Les structures syndicales sont élues par les syndiqués du niveau correspondant. Dans leur composition, elles doivent respecter la diversité et le pluralisme.

Le syndicat créera les conditions pour mettre en œuvre à tous les niveaux une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Le syndicat veillera dans la mise en place de la composition des listes à éviter autant que faire se peut le cumul des mandats électifs nationaux et académiques.

Le syndicat tendra aussi vers une limitation des mandats électifs académiques, dès que possible.

~~À compter du~~ **Depuis le** 1^{er} septembre 2021, les mandats de secrétaire académique **seront sont** comptabilisés et ne **pourront peuvent** pas excéder **trois quatre** mandats consécutifs.

Article 10 : Secrétariat National

Le secrétariat national compte un maximum de 8 membres dont un-e trésorier-e. Ce nombre représente au maximum le tiers du bureau national.

Les secrétaires nationaux et généraux ne pourront pas exercer plus de **trois quatre** mandats consécutifs. Afin de pouvoir exercer ces **trois quatre** mandats de secrétaire national, ceux-ci ne seront pas comptabilisés avec les mandats antérieurs exercés en tant que membres titulaires du bureau national.

Le bureau national donne habilitation à une ou plusieurs personnes du secrétariat national pour engager, en cas de besoin, financièrement, juridiquement, ou ester en justice pour le SNUEP-FSU.

Le secrétariat national, organe exécutif, est chargé notamment de l'application des décisions prises par le congrès national, le conseil national et le bureau national, des rapports et démarches auprès des

ministères, des contacts et relations avec la fédération et les autres syndicats ou associations. Il est responsable de la gestion de la communication du syndicat et des publications syndicales (journaux, sites INTERNET...).

Il rend compte de l'ensemble de ses activités devant le bureau, le conseil et le congrès national. ■

Articles non modifiés :

Préambule

Article 1 : Fondation

Article 2 : Affiliation

Article 4 : Indépendance

Article 5a : Les sections d'établissements

Article 5b : Les sections départementales

Article 5c : Les sections académiques

Article 6 : Vote d'orientation

Article 7 : Congrès National

Article 8 : Conseil National

Article 11 : Majorité qualifiée

Article 12 : Décharges

Article 13 : Modification des statuts

Article 14 : Cotisations

Article 15 : Trésorerie

Article 16 : Médiation

Article 17 : Dissolution



RÈGLEMENT INTÉRIEUR NATIONAL DU SNUEP-FSU

SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Modifications proposées par le Conseil national du 3 octobre 2023 : les suppressions sont en gras, barrées et soulignées, les ajouts sont en gras, en rouge et soulignées.

Article 8 : Secrétariat Académique (SA)

En liaison avec le bureau académique, le secrétariat académique (SA) est chargé :

- de l'animation de la vie syndicale au niveau académique
- de la liaison avec le national et les sections locales et départementales
- de l'organisation des instances académiques
- des rapports avec le rectorat et les collectivités territoriales
- d'établir les listes des CAPA, des **GTA CSA**, des GT, des CCP, des **CHS FS SSCT**...
- de la presse académique
- d'exécuter les décisions des instances nationales

- d'établir le rapport d'activité et le rapport financier académiques
- de fournir chaque année avant le CN des rentrées la comptabilité annuelle et le rapport de gestion au national
- de veiller à l'application des statuts du syndicat et de son préambule

Le/la trésorier-e académique est chargé-e d'établir et de gérer le budget académique sous la responsabilité du/de la/le/les secrétaire académique. Il/elle doit en rendre compte devant le bureau, le conseil et le congrès académique.

Article 11 : Conseil National (CN)

Le Conseil National, composé en vertu de l'article 8 des statuts, est constitué de 62 membres de la façon suivante :

- 31 représentant-es académiques, 1 par section académique, dont un-e représentant-e de la section Hors-de-France à partir de 2024 (voir article 8 des statuts **GTA CSA**, des GT, des CCP, des statuts **, 2 sièges pour la Normandie sur le mandat 2021-2024**).
- 31 membres titulaires répartis à la proportionnelle entre les différentes orientations en présence, dont au moins 1 retraité-e et au plus 3 retraité-es.

Seul-es peuvent être candidat-es au conseil national des adhérent-es ayant cotisé au moins 1 an.

Seul-es peuvent siéger au conseil national des adhérent-es à jour de leur cotisation.

Les membres suppléant-es ne sont convoqué-es que dans la mesure où le/la titu-

laire est dans l'impossibilité de se rendre à la réunion. Le/la titulaire est tenu-e, en cas d'empêchement, d'avertir le secrétariat national.

Entre deux renouvellements, le conseil national prend acte des démissions et départs des titulaires et élit un nouveau/une nouvelle titulaire parmi les suppléant-es en respectant la parité.

Il élit en son sein un bureau national.

Un-e représentant-e de chaque section des collectivités d'outre-mer est invité-e à un conseil national par année scolaire.

Article 12 : Bureau National (BN)

Composé de 25 titulaires et de 25 suppléant-es, il comportera 1 représentant-e titulaire des retraité-es, tou-tes les autres membres titulaires devant être en position effective d'activité.

Il est élu au sein du conseil national de la façon suivante : les 25 membres sont réparti-es à la proportionnelle à la plus forte moyenne entre les différentes orientations en présence. Seul-es peuvent être candidat-es au bureau national les syndiqué-es depuis au moins 2 ans. Le bureau national se réunit au moins 6 fois par année scolaire sur convocation du secrétariat national. **Il peut se dérouler sur 2 jours consécutifs.** Il peut décider d'inviter simultanément au moins une fois par an un-e secrétaire académique de chaque section académique.

Instance délibérative et décisionnelle, le bureau national est tenu informé de l'état de la syndicalisation, des problèmes de vie interne et de gestion des personnels. Il débat des dossiers syndicaux en cours et décide des stratégies à développer.

Il décide des actes relatifs à la trésorerie, aux placements financiers et à la gestion du patrimoine. Il décide de clôturer les comptes en cas de carence académique.

Il fixe le calendrier de ses réunions ordinaires si possible un trimestre à l'avance.

L'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent doivent être envoyés si possible au moins 5 jours – et au plus tard 48h – avant la date prévue pour la réunion.

Le bureau national est chargé, sur proposition du secrétariat national, de voter les dé-

charges de services attribuées au niveau national ainsi que la répartition des contingents académiques, conformément à l'article 12 des statuts.

Article 14 : Secrétaires nationaux et/ou généraux

Les secrétaires nationaux ou généraux sont responsables de leur mandat et de leurs actes devant le secrétariat national, le bureau national, le conseil national et devant le congrès. Ils/elles doivent fournir toutes explications qui pourraient leur être demandées, et notamment en ce qui concerne les dépenses, les placements financiers et l'ensemble des actes relatifs à la gestion des personnels.

Ils/elles représentent le SNUEP-FSU dans ses relations syndicales au niveau national et international. Au niveau national, aucune démarche auprès de l'administration ou des médias ne peut se faire sans mandat du secrétariat national.

Toute information relative au fichier, à la trésorerie et à la gestion doit être à la disposition constante des secrétaires nationaux ou généraux.

En conformité avec l'article 10 des statuts, les secrétaires nationaux ou généraux ne pourront pas exercer plus de **3 quatre** mandats consécutifs.

Article 20 : Presse nationale

« ACTU' LE JOURNAL POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC » est le bulletin national du SNUEP-FSU.

Il est préparé par le secrétariat national.

Le bon à tirer et à imprimer doit être validé par le secrétariat national.

Les colonnes sont ouvertes aux sections de tous niveaux et aux adhérent-es. Les articles sont examinés par le secrétariat national qui arrête la composition.

Le secrétariat national doit en rendre compte devant le bureau national.

Le SNUEP-FSU édite d'autre part des circulaires régulières en direction de toutes ses sections locales et des adhérent-es.

Le SNUEP-FSU adhère aux réseaux sociaux **(twitter...)** ■

Les articles non mentionnés ci-dessus ne sont pas modifiés.

LISTE PLURALISTE À L'INITIATIVE D'UNITÉ & ACTION ET SANS TENDANCE

LUTTER ENSEMBLE POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC, POUR LES DROITS ET LES SALAIRES DES PERSONNELS

Dès la sortie du COVID, la période de 2020 à 2023 a été marquée par la multiplication de crises : sociale, économique, démocratique, climatique et énergétique. Les politiques libérales à l'œuvre ont accru les inégalités et nourri le ressentiment et la désespérance d'une grande part de la population avec pour conséquence la montée des nationalismes et des idées xénophobes et racistes portées par les extrêmes droites. On assiste à un système à bout de souffle, et qui continue à recycler de vieilles recettes nauséabondes, pour empêcher les politiques sociales et écologiques ambitieuses d'advenir afin d'affronter ensemble les enjeux nouveaux qui s'ouvrent désormais à nous. Ces crises ont mis en évidence les conséquences dévastatrices de décennies de politiques néolibérales. Au lieu de s'attaquer aux inégalités croissantes, d'organiser les solidarités et les coopérations, de mettre en place un développement économique durable au bénéfice de toutes et tous où les services publics doivent trou-

ver une place centrale, ces politiques ont poussé à la compétitivité à tous les niveaux, développant les affrontements, et accroissant l'appauvrissement de la population des ressources planétaires. Dans la continuité de son premier mandat, E. Macron a continué de distribuer ses cadeaux aux plus riches. Après la suppression de l'ISF et la baisse des cotisations patronales, il a poursuivi sa politique de baisse des impôts sur les sociétés, les diminuant de 33 % à 25 %. Malgré une extrême droite en embuscade, il poursuit sa politique de casse sociale et persiste dans ses attaques contre les salarié-es et les plus fragiles économiquement (retraite à 64 ans, obligation d'avoir une activité partielle pour les bénéficiaires du RSA, fusion de toutes les aides sociales). La priorité de son action est en faveur des marchés financiers et des entreprises. Cette politique pro business fracture de plus en plus notre société et met en danger le modèle social et démocratique qu'il prétend défendre.

Au travers de la loi « plein emploi », son objectif est de forcer les plus éloigné-es de l'emploi à accepter n'importe quel contrat sur n'importe quel poste, c'est aussi mettre les salarié-es au travail le plus longtemps possible en continuant de faire pression pour éviter toute hausse des salaires. Ainsi, les lois Travail, celles de l'assurance chômage, de la formation professionnelle et celle plus globale de l'éducation participent toutes du même objectif, augmenter le taux d'activité à tous les âges et notamment chez les plus jeunes.

La politique de développement de l'apprentissage est assez emblématique de ce point de vue. Les aides à l'embauche constituent un formidable effet d'aubaine pour les entreprises qui peuvent disposer d'une main-d'œuvre bon marché, voire gratuite dans certains cas. Ce système permet ainsi de répondre aux attentes des employeurs (baisse du coût du travail, formation sur poste de travail à moindre coût pour l'employeur, baisse des coûts de

- Pour les PLP, pour les jeunes -

NOTRE PRIORITÉ

SAUVER, LES LYCÉES PROS

SNUEP.fr @Snuepfsu @SNUEPFSU

AVEC LE SNUEP-FSU COMBATTONS

- l'apprentissage
- l'instrumentalisation des cartes de formations
- le doublement des PFMP en terminale

Pour répondre aux besoins du pays, exigeons du temps pour faire réussir tous les élèves avec des filières adaptées aux enjeux de demain.

U.F.S.U. VOIE PRO

recrutement pour les entreprises) et de résoudre ponctuellement la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs. Ce système de formation, inefficace et très coûteux, reste pourtant inégalitaire et discriminant. Il produit aussi de nombreuses ruptures de contrats et plus de 200 000 abandons de formation et donc de qualification pour un financement en 2021 au total de près de 22 milliards dont 16,8 milliards d'argent public.

Le confinement de 2020 a révélé les conditions de vie précaires de nombreuses personnes et l'importance des métiers dits essentiels ainsi que le rôle crucial des services publics. Cependant, le gouvernement qui méprise les travailleurs précaires et les salarié-es, a accordé des réductions fiscales massives aux entreprises, sans contreparties en matière d'emploi, d'égalité femmes/hommes ou de transition écologique. Dans ce contexte très dégradé socialement, où les conditions de travail se détériorent et les salaires, retraites et pensions sont maintenues au plus bas pour de nombreux citoyen-nes, le gouvernement a poursuivi sa réforme des retraites. Malgré une mobilisation historique, menée par une intersyndicale unie, il a décidé, dans un déni complet de démocratie sociale, de passer en force contre la majorité des salarié-es.

Le gouvernement a ignoré la nécessité de renforcer les ressources matérielles et humaines des services publics pour répondre aux besoins croissants de la population. La Fonction publique a été encore une fois malmenée. Les emplois manquent et la pénurie se généralise par perte de son attractivité. Le pouvoir d'achat des fonctionnaires continue de baisser en raison de politiques salariales indigentes. La *loi de transformation de la Fonction publique* étend la précarité en généralisant le recours au contrat. Le gouvernement continue à vouloir diminuer les droits des fonctionnaires et à transférer des pans entiers du service public au secteur privé. Les différentes mobilisations, notamment dans l'Éducation et la grève historique contre la réforme des retraites, ont démontré la capacité de mobilisation et la profonde colère des travailleurs contre les projets de régression sociale.

Face à l'ensemble des défis qui sont devant nous, pour la justice sociale, l'égalité

et la rupture écologiste, il y a urgence à changer de politique. L'École reste un levier majeur de transformation de notre société mais elle doit être renforcée pour permettre l'émancipation de toutes et tous. C'est aussi dans cette visée que nous combattons les réformes en cours et notamment celle des LP portée par E. Macron et C. Grandjean qui accentue les inégalités et le tri social. La réforme des LP porte l'objectif de transformer en profondeur la voie professionnelle scolaire afin qu'elle réponde en priorité aux besoins de main-d'œuvre immédiats des secteurs en tension.

Nous nous opposons aussi à ces réformes car elles visent à mettre au pas les enseignant-es, à les priver de leur liberté pédagogique et à promouvoir la mise en concurrence des établissements. Le pacte est un outil managérial qui vise à individualiser les carrières et les rémunérations, menace le statut et instaure des hiérarchies intermédiaires. Il est le bras armé de la réforme des LP. Nous devons continuer à le combattre avec les collègues en démontrant tous ses aspects néfastes pour les élèves comme pour les personnels. Nous continuons à exiger le rattrapage de la valeur du point d'indice et une revalorisation significative des salaires pour notamment rendre plus attractifs nos métiers !

La transformation de la voie professionnelle de J.-M. Blanquer a réduit les horaires disciplinaires, amputé les programmes et réduit la finalité des formations à l'employabilité. Celle d'E. Macron intensifie cette transformation par une dynamique de déscolarisation de la formation professionnelle initiale. Nous exigeons l'abandon de ces réformes au profit d'une formation de qualité pour l'ensemble des lycéen-nes professionnel-les. À toutes les étapes de la construction de la nouvelle carte des formations, nous serons, avec les autres syndicats nationaux de la FSU, présent-es pour défendre les intérêts des élèves et des enseignant-es : dans les établissements lors des discussions sur l'évolution de l'offre de formation, dans les CREFOP, en CAEN et au niveau des CSAA. Pour nous, la recherche d'une adéquation forcenée entre l'offre de formation et le bassin d'emploi, contribue à renforcer les inégalités d'accès aux diverses formations professionnelles et réduit les perspectives scolaires et



professionnelles des jeunes. L'offre de formation professionnelle sous statut scolaire doit être développée et élargie pour tenir compte des besoins économiques mais aussi de la demande sociale des jeunes, de l'aménagement du territoire et de la nécessaire rupture écologique.

Pour cette nouvelle mandature, Unité & Action et sans tendance, dans un rassemblement le plus large possible des militantes et militants engagé-es poursuivront leur engagement sans faille pour développer le SNUEP-FSU. Ensemble sur ce qui nous rassemble mais aussi avec nos différences, parfois sur l'analyse des politiques ou sur les stratégies d'action, nous lutterons pour gagner sur nos revendications. Nous continuerons de développer un outil au service de la défense de l'enseignement professionnel et de ses personnels.

Ensemble, nous continuerons à promouvoir l'enseignement professionnel scolaire, public et laïque, à lutter contre la précarité et les inégalités et à exiger des moyens ambitieux pour nos écoles.

Ensemble, nous restons déterminé-es à défendre les valeurs de laïcité, de solidarité et d'égalité, à promouvoir et renforcer les services publics et lutter contre toutes les formes de discrimination. Nous continuerons à construire des cadres unitaires pour porter nos revendications et défendre l'Éducation nationale publique.

Nous vous invitons à soutenir notre liste pluraliste à l'initiative d'Unité & Action et sans tendance en votant pour elle aux élections internes, en approuvant le rapport d'activité et en rejoignant le collectif de militantes et militants, engagé-es au quotidien pour les personnels et les élèves de l'enseignement professionnel public. ■

CONSEIL NATIONAL

Liste pluraliste à l'initiative d'Unité & Action et sans tendance

LUTTER ENSEMBLE POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC, POUR LES DROITS ET LES SALAIRES DES PERSONNELS

TITULAIRES				SUPPLÉANT-ES			
1	ALLÈGRE Frédéric	PLP	AMIENS	32	ASCASO Laëtitia	PLP	GRENOBLE
2	BARON Isabelle	PLP	GUYANE	33	BARGES Jérémy	PLP	DIJON
3	BELY Agnès	PLP	AIX-MARSEILLE	34	BERTIN Romain	PLP	ORLÉANS-TOURS
4	BENOIST Axel	PLP	RENNES	35	BETTAYEB Rafikha	PLP	VERSAILLES
5	BERTRAND Serge	PLP	NANTES	36	BODO Marie-Thérèse	PLP RET	LIMOGES
6	BILLAUX Muriel	PLP	NORMANDIE	37	CANERI Emmanuel	PLP	MONTPELLIER
7	BOUILLAUD Dominique	PLP	VERSAILLES	38	CAZACH Emmanuelle	PLP	NICE
8	BOUVIER Catherine	PLP	LYON	39	CHÉNÉ Cécile	PLP	NANTES
9	BRELOT Séverine	PLP	LYON	40	CROZE Sylvie	PLP	AMIENS
10	CARRIER Estelle	PLP	TOULOUSE	41	DEVALLÉ Régis	PLP	REIMS
11	DAMMEREY Jérôme	PLP	REIMS	42	DEVAUX Christophe	PLP	LYON
12	DRÉAN Florence	PLP	RENNES	43	DROAL Céline	PLP	LIMOGES
13	FERAS Franck	PLP	NORMANDIE	44	DUVEAU Nicolas	PLP	CRÉTEIL
14	GÉRARDIN Sigrid	PLP	PARIS	45	EL HAKMAOUI Fouad	PLP	RENNES
15	GUYON Olivier	PLP	VERSAILLES	46	GHEBAI Amar	PLP	PARIS
16	HASSANI Sabrina	PLP	MAYOTTE	47	JALABERT Joëlle	PLP	TOULOUSE
17	JALADE Eric	PLP	TOULOUSE	48	JOLIVET Jérôme	PLP	BORDEAUX
18	JAUNET Catherine	PLP	NANTES	49	LAJILI Mohammed	PLP	CRÉTEIL
19	JOUSSEAUME Géraldine	PLP	BORDEAUX	50	LESCURE Sandra	PLP	LIMOGES
20	LERAT Audrey	PLP	AIX-MARSEILLE	51	LE HÉNANFF Cyril	PLP	LYON
21	LEROY Stéphane	PLP	ORLÉANS-TOURS	52	LHÔTE Laëtitia	PLP	CRÉTEIL
22	LOPIN Jennifer	PLP	LA RÉUNION	53	MADHOINE Ahmed	PLP	MAYOTTE
23	MÉLANIE Fabien	PLP	AMIENS	54	MIRIANON Cyril	PLP	NORMANDIE
24	MICHELON Pascal	PLP	GRENOBLE	55	NEUVILLE Vanessa	PLP	ORLÉANS-TOURS
25	RAVEAU Coralie	PLP	ORLÉANS-TOURS	56	PINEL Emmanuelle	PLP	RENNES
26	SCHEIDEL Annie	PLP	CRÉTEIL	57	POUILLY Estelle	PLP	NORMANDIE
27	THEGAT Christophe	PLP	MARTINIQUE	58	PREVOT Ludovic	PLP	REIMS
28	TRAORE Koba	PLP RET	CRÉTEIL	59	RUAULT Ludwig	PLP	ORLÉANS-TOURS
29	TRISTAN Christophe	PLP	LIMOGES	60	TOUMI Abdelhalim	PLP	BORDEAUX
30	TRUBLEREAU Laurence	PLP	CRÉTEIL	61	TOUSSAINT Lorène	PLP	NANCY-METZ
31	VEYRIER Bénédicte	PLP	GRENOBLE	62	VOISIN Nicolas	PLP	AIX-MARSEILLE

Du 6 au 20 novembre 2023, votons !

➤ **JANVIER 2024 : PARTICIPONS
AUX CONGRÈS ACADÉMIQUES !**

➤ **FAISONS VIVRE LE COLLECTIF
AU SERVICE DES LYCÉES PROS**