

**Mon syndicat :
le Snetaa !**

**Le module de découverte
professionnelle**

ACTUALITÉS

Mouvement intra-académique
Affectation TZR
Orientation
Pensions
GRETA
Hors Classe
Brevet national 2008
Obligations de services
Contractuels : CDI pas pour tous !

...

**HEURES
SUPPLÉMENTAIRES
ET INDEMNITÉS**

**Coup de projecteur
sur une académie :
La Guyane**

**Congrès d'étude
du Snetaa**

**Fait de société :
Le harcèlement moral**

SOMMAIRE

L'APPRENTISSAGE JUNIOR UNE FAUSSE SOLUTION POUR UN VRAI PROBLÈME

p. 2

ÉDITORIAL

p. 3

BRÈVES

p. 4 & 5

ACTUALITÉS

Déclaration CAPN-PLP

p. 6 & 7

Mouvement intra-académique

Liste d'aptitude à l'agrégation

p. 8

Affectation TZR

Poste à complément de service

p. 9

Orientation

p. 10

Le module de découverte professionnelle

p. 11

Pensions - Validation des services

Indéxation Péréquation ! Greta

p. 12

Motion Snetaa BLBS

p. 13

Coup de projecteur sur

une académie : la Guyane

p. 14 & 15

Indemnités certifiées agrégés Segpa

Charges et décharges

p. 16

Congrès d'étude du Snetaa

p. 17

Hors Classe: l'inconnu pour tous

Brevet National 2008

Début de carrière : ce n'est plus possible

p. 18

En matière d'obligations de service

Contractuels : CDI pas pour tous !

p. 19

Fait de société : le harcèlement moral

p. 20 & 21

HS et indemnités

p. 22 & 23

Grille des salaires

p. 24

L'APPRENTISSAGE JUNIOR : UNE FAUSSE SOLUTION POUR UN VRAI PROBLÈME

DÉCRET N 2006-764 DU 30.06.2006

CIRCULAIRE N 2006-108 DU 30.06.2006

Cette formation est ouverte aux élèves qui ont au moins 14 ans, elle a une durée maximale de 2 ans.

L'apprenti junior suivra un parcours d'initiation aux métiers et dès l'âge de 15 ans, il pourra signer un contrat d'apprentissage (il sera sans doute fortement incité à le faire).

Lors des stages en milieu professionnel, si l'apprenti junior est présent dans une même entreprise pendant plus de 20 jours, il touchera 20% du SMIC.

On peut vraiment s'interroger sur ce chiffre, une formation junior donnerait-elle droit à un "SMIC junior" ?

Pour finir, si cette formation d'apprenti junior n'est pas concluante pour l'élève, il peut revenir dans le milieu scolaire initial.

Ces élèves qui ont de

grandes difficultés au départ, comment peut-on penser qu'ils vont suivre une formation pour un métier et en même temps se remettre au niveau du socle commun ?

Suite aux tests, il sera remis dans le circuit initial et se retrouvera de nouveau en échec scolaire.

On voit bien que cet apprentissage junior est une rustine qui ne résoudra pas le problème de fond: l'élève est en difficulté pour x raisons, il faut pouvoir l'aider à surmonter, entre autres, ses difficultés scolaires en lui proposant une scolarité adaptée.

Le Snetaa-EIL s'oppose à cet apprentissage junior qui ne sert qu'à externaliser l'échec scolaire.

Ce n'est pas la mission de l'école.



AP N° 486 / AVRIL 2007 /

Comité de rédaction : 74, rue de la Fédération 75739 Paris cedex 15 /

Tél. 01 53 58 00 30 / Fax 01 47 83 26 69 / snetaanat@aol.com /

www.snetaa.org / Directeur de la publication : Christian Lage /

Commission paritaire : CPPAP 0110 S 07264 - ISSN 1273-5450 /

Mise en page : Marianne Morichaud / Photographies : AbleStock /

Impression : Imprimerie Lefevre, 2 chaussée Marcelin-Berthelot 59200

Tourcoing - Tél. 03 20 25 06 31



700 jours De Robien : Bilan amer

CHRISTIAN LAGE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Le calendrier politique fixe un rendez-vous primordial pour la France avec l'élection du Président de la République.

Le Snetaa-EIL a souhaité que les problèmes d'éducation mais aussi ceux de l'enseignement professionnel et des personnels soient au cœur de cette campagne électorale.

Ainsi le Snetaa-EIL a envoyé aux différents candidats un questionnaire à propos de la valorisation et de la place de l'enseignement professionnel dans le système scolaire. Nombreux ont été les candidats qui nous ont répondu et leurs écrits, qui pour nous ont valeur d'engagement, ont été publiés sur notre site, mais aussi envoyés aux responsables locaux pour affichage dans les établissements. Nous avons choisi, fidèle à notre valeur d'indépendance, de ne promouvoir aucune candidature, mais de laisser à tous nos adhérents la possibilité, à la fois comme personnels de l'Éducation Nationale mais aussi comme citoyens, de se faire leur opinion.

Il nous apparaît en tout état de cause que c'est bien l'enseignement professionnel qui doit avoir sa place reconnue au sein de notre système éducatif.

Cette période crée donc un vide ministériel qui permet de s'interroger sur le bilan des différents responsables ministériels, notamment celui du Ministère de l'Éducation.

Gilles De Robien a dirigé l'Éducation Nationale pendant près de 700 jours.

La question n'est pas de savoir pour nous s'il laissera son nom dans l'histoire, bien que cela soit prétentieux, mais de savoir s'il a vraiment agi pour le développement de notre École Républicaine et plus particulièrement pour la promotion de l'enseignement professionnel.

Il a succédé à François Fillon avec un objectif simple : calmer le jeu après la légitime émotion matérialisée par la loi d'orientation sur l'école de celui-ci en 2005.

Pourtant Gilles De Robien n'a fait que mettre en application et en musique la loi Fillon dont un des derniers décrets matérialise la mise en œuvre du conseil pédagogique.

Il a par ailleurs, su être le zélé ordonnateur de

la politique gouvernementale :

- en pratiquant les économies de moyens qui lui ont été demandées, puisque cela correspond en 2 ans à la suppression d'environ 10 000 postes.

- en organisant l'apprentissage junior décrété par le Premier Ministre.

Ainsi sans toujours que cela soit visible, il a contribué à modifier les logiques structurelles dans l'Éducation Nationale, avec la mise en œuvre de la LOLF qui prévoit l'augmentation de l'autonomie des établissements subordonnée à la logique d'objectif - de performance - d'évaluation.

Ceci conduit à la modification de tout notre système d'évaluation qui n'est plus qu'aujourd'hui orchestré par l'élément suggestif du mérite.

L'enseignement professionnel n'a pas été favorisé pendant toute cette période puisqu'il a subi de plein fouet la concurrence de l'apprentissage avec son développement voulu et soutenu par des campagnes médiatiques et financières.

C'est bien le devenir de nos lycées professionnels qui est menacé.

Nous pourrions continuer à redire ce que nous avons évoqué depuis 2 ans tant ce passage ministériel a correspondu à un développement d'attaques contre les enseignants et leur métier. Cela développe aujourd'hui une amertume et un mal être chez les personnels. Aussi lorsque Gilles De Robien annonce que son successeur devra réunir un «Grenelle de l'Éducation», nous ne pouvons demeurer que stupéfaits par de tels propos. En effet, pourquoi ne l'a-t-il pas fait, pourquoi n'a-t-il pas voulu écouter les représentants des personnels ?

Ce bilan conduit aujourd'hui à une plus grande fragilisation du système scolaire et de ses personnels.

C'est pourquoi, l'enjeu électoral des présidentielles est d'importance puisqu'il verra un nouveau gouvernement constitué qui aura en charge de mener la politique éducative du pays.

C'est pourquoi le Snetaa-EIL aujourd'hui interlocuteur représentatif et crédible de l'enseignement professionnel et de ses personnels vous appelle à nous rejoindre pour le renforcer afin que notre voix soit entendue.

Le Snetaa-EIL quel que soit ce nouveau gouvernement, poursuivra inlassablement avec la même détermination, ses combats. C'est toute l'importance et l'intérêt de notre congrès national à la fin du mois qui ressourcera nos mandats et réaffirmera notre volonté de peser pour avancer.

**« Tu ne m'apprends rien
si tu ne m'apprends
à faire quelque chose. »**

Paul Valéry

Le Chèque Emploi Service Universel – Garde des jeunes enfants

La prestation interministérielle : « garde des jeunes enfants » a été supprimée au 31/12/2006.

Désormais, à partir du 01/01/2007, c'est le « CESU – garde des jeunes enfants » qui remplace cette prestation.

Peuvent bénéficier de cette prestation les fonctionnaires de l'Etat et les agents non titulaires rémunérés par l'Etat.

A compter de la fin du congé de maternité ou d'adoption, jusqu'aux trois ans du ou des enfants gardés par des organismes agréés ou par des personnes agréées, peuvent être perçues les sommes définies en fonction du revenu fiscal de référence (RFR) de l'année n-2 (pour une demande l'année n) et du nombre de parts fiscales. C'est 200 ou 350 ou 600 euros pour l'année.

Par exemple :

- **Pour 1,25 part fiscale**, le RFR permet de recevoir 600 euros pour l'année (évidemment le calcul est proportionnel au nombre de mois réels) jusqu'à la somme de 21 600 euros, 350 euros de 21 601 à 28 799 euros, 200 euros à par de 28 800 euros.

- **Pour 2,25 parts fiscales**, le RFR permet de recevoir 600 euros pour l'année jusqu'à la somme de 23 276 euros, 350 euros de 23 277 à 30 475 euros, 200 euros à partir de 30476 euros.

- **Pour 3 parts fiscales**, le RFR permet de recevoir 600 euros jusqu'au RFR de 24 533 euros, ou 350 euros de 24 534 à 31 732, 200 euros à partir de 31 733 euros.

Cette aide est exonérée d'impôt sur les revenus; d'autre part les dépenses supportées pour la garde d'un ou plusieurs enfants de moins de trois ans (au delà de la somme versée ne CESU – garde d'enfants) ouvrent droit à réduction d'impôts sur les revenus ou éventuellement au crédit d'impôt.

Pour le Snetaa-EIL il est grave de constater que la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) ait délégué la gestion de cette prestation sociale publique à une entreprise privée : ACCOR SERVICE France, auquel il faut s'adresser pour percevoir la prestation (www.cesu-fonctionpublique.fr) C'est la première gestion privé d'un cadre d'action sociale publique !

Et en la matière, la mesquinerie financière n'a pas de borne puisqu'il est prévu que les frais d'expédition des titres tickets CESU – garde d'enfants, qui s'élèvent à plus de 5 euros, seront à la charge des agents et retirés sur leur compte bancaire !

Pour toute information sur ce sujet ou en cas de difficulté rencontrée, n'hésitez pas à joindre le Snetaa-EIL.

NOUS NE SOMMES PAS UN GRAND PAYS EUROPÉEN !

Le 1^{er} Ministre dit (les Echos le 12/01/07) :

« Si nous voulons garantir la pérennité des retraites, soyons clairs avec les français : il faudra travailler plus longtemps, pour rejoindre l'ensemble des grands pays européens »

NDLR : Et dans l'autre sens, ça marche pas ?

SIGLES DANGEREUX

PPP : « Partenariat Public Privé ».

Dans l'Éducation Nationale cela se traduit par la construction privée d'un établissement public puis par la gestion totalement privée (entretien – maintenance – gardiennage – nettoyage – déchets – alimentation – espaces verts...).

Contestons cette marche vers la privatisation. Là c'est le collège de Villemandeur dans le Loiret, et demain ?

Vous changez d'adresse :

n'oubliez pas de nous le signaler.

(Nous avons des retours courrier ! et vous n'avez plus l'information).

Vous changez de mail : n'oubliez pas de nous le signaler !

Merci

INFORMATIONS BREVES

Les bonnes sources de Monsieur Coppé !

4100 € mensuels ! Qui n'a pas réagi à l'annonce d'un tel salaire... Mais sans doute Monsieur Coppé est-il destinataire, comme beaucoup d'entre nous, de la publication « Question d'éducation », le journal d'information de la communauté éducative, publiée par le ministère de l'Éducation nationale.

On peut lire, en effet, en dernière page du numéro de mars-avril 2007, un article au titre prometteur, INCITATIF, dans lequel sont annoncées les primes prévues pour un enseignant titulaires d'une mention complémentaire :

- **1200 € mensuels** pour un enseignement de trois à six heures hebdomadaires
- **1500 € mensuels** au-delà de six heures

Un rectificatif s'impose... il faut lire « annuel » et non « mensuel »...

Monsieur Coppé, prenez donc vos informations à la bonne source (voir ci-contre).

Le décret prévoit que l'enseignement dans une autre discipline par un enseignant titulaire d'une mention complémentaire obtenue par concours ou en reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle donnera lieu au versement d'une prime (1 200 euros par an pour un enseignement hebdomadaire de 3 à 6 heures, 1 500 euros pour un enseignement hebdomadaire au-delà de 6 heures)..

La question se pose : Quid des PLP bivalents ?

Bénéficieront-ils des 1500 euros par an supplémentaires ?

Pour l'équité ?...

«CA COUTE CHER, IL FAUT SUPPRIMER» !

Un audit piloté par le Ministère des Finances et de l'Éducation nationale propose des solutions radicales pour réduire les coûts et réaliser de substantielles économies :

«Les TZR : il faut les supprimer !»

Partant du constat que dans d'autres pays d'Europe il n'existe pas de professeurs titulaires remplaçants, il leur semble anormal qu'en France existe à la hauteur de 6,4% des professeurs des titulaires sur zone de remplacement*.

Leur proposition brutale : supprimer ces titulaires pour économiser, et faire appel à des vacataires ou contractuels embauchés «selon les besoins».

La qualité ? NON ! Des économies !

Redoublements : il faut les supprimer !

Partant du constat que 5,4% des places sont occupées par des redoublants, ils envisagent une économie de 400 millions d'euros (le taux moyens de redoublement en seconde générale et technologique atteint 15%)... il suffirait de supprimer les redoublements.

Le résultat ? NON ! Des économies !

Vous avez ici les perspectives d'une «rationalisation», «efficace et efficiente» !

La «performance» du service public est à ce «prix» !

*Cela représenterait 2500 emplois de titulaires !

ACTUALITÉS

DÉCLARATION CAPN PLP // MOUVEMENT INTRA-ACADÉMIQUE // LISTE D'APTITUDE

TZR // POSTE À COMPLÉMENT DE SERVICE // ORIENTATION

LE MODULE DE DÉCOUVERTE PRO. // PENSIONS // VALIDATION DES SERVICES

INDEXATION // GRETA // MOTION SNETAA BLBS // LA GUYANE // SEGPA

CHARGES ET DÉCHARGES // CONGRÈS D'ÉTUDE // HORS CLASSE

BREVET NATIONAL // DÉBUT DE CARRIÈRE // OBLIGATIONS DE SERVICE

CONTRACTUELS : CDI PAR POUR TOUS // LE HARCÈLEMENT MORAL

HS ET INDEMNITÉS // GRILLE DES SALAIRES



DÉCLARATION CAPN PLP DU SNETAA-EIL AU MINISTÈRE LE 21 MARS 2007

Le Snetaa-EIL réaffirme ici très fort sa position en faveur d'un mouvement national et d'un recrutement national des professeurs de lycée professionnel seul garant de la transparence, de l'égalité et de la qualité au sein de l'Éducation nationale publique et laïque.

Le Snetaa-EIL réaffirme aussi très fort le droit à l'égalité d'accès de tous les PLP à tous les postes budgétaires PLP, le fonctionnement réel du paritarisme au sein des Commissions Paritaires, le respect des qualifications de chacun(e) pour que les seuls PLP soient affectés sur des postes de PLP.

Le Snetaa-EIL réaffirme encore sa

volonté de transparence pour le traitement des actes de gestion du mouvement. Nous tenons à l'élément « barème » qui intègre les éléments de carrière, les situations familiales, les situations administratives, les cadres médicaux ou sociaux de manière indiscutable et contrôlable en CAP.

Le Snetaa-EIL réaffirme enfin la nécessité de poursuivre par un traitement national les mouvements spécifiques sous l'autorité pédagogique de l'Inspection Générale. Cette procédure a fait preuve de la qualité de ses résultats (mais toutes les académies ne respectent pas le cadre, hélas !).

Cependant, avec la déconcentration du mouvement nous constatons année après année l'accroissement de toutes les formes de déréglementation insupportables que nous dénonçons :

• la lourdeur du double mouvement Inter et Intra (voire triple avec les TZR) est insupportable,

tant pour les collègues que pour les personnels des services de gestion que pour les élu(e)s du personnel

• le principe des mutations à « l'aveugle » à l'Inter puis à l'Intra, voire comme TZR, est inacceptable.

• la fluctuation constante des barèmes année par année ne permet plus d'envisager de perspective de carrière. Nous demandons le retour à un principe stable et équilibré.

• l'explosion de certains éléments des barèmes conduisent à une inflation qui ne permet plus la prise en considération de toutes les situations. C'est inacceptable.

• Inacceptables aussi les modifications de cadres imposées sans justification, tel le traitement du congé parental cette année, ou encore le refus de considérer les enfants en APU ou en mutation simultanée, ou encore la modifi-

cation du cadre du PACS de façon brutale sans dialogue préalable : ces quelques éléments cités attestent de décisions unilatérales sans concertation et peu favorables à un «dialogue social renforcé» dont il est tellement fait mention et si peu pratiqué en fait.

- Et surtout, le plus grave de l'ensemble qui fait le cadre de gestion, c'est cette atroce régulation dont les PLP payent la facture en particulier ! Sous couvert de «capacités d'accueil» ou de «capacités budgétaires», il n'est plus tenu compte de la réalité des élèves, de leurs besoins et de leurs formations. Désormais, sous couvert de «LOLF», c'est le cadre budgétaire qui oriente l'ensemble, et là, ce sont les PLP qui payent la facture. En effet, l'observation budgétaire du «BOP» de l'académie atteste des contraintes financières globales qu'il faut respecter sans tenir compte de la réalité des besoins d'enseignement discipline par discipline, corps par corps d'enseignement. Ainsi, s'il y a constat de «surnombres» dans certaines disciplines de certifiés ou d'agrégés, il y aura interdit d'accès à une académie pour des PLP (à cause de ces contraintes budgétaires) puisqu'il faut faire des économies. Et peu importe s'il y a plus de 10 000 non titulaires en LP, c'est une source d'économies et c'est désormais le cadre qui définit les «capacités d'accueil» que le Snetaa-EIL conteste. Les élèves de LP/SEGPA/EREA ont droit aux mêmes professeurs titulaires formés et qualifiés et il n'est pas acceptable de leur attribuer des contractuels qui permettent de favoriser des économies comme tout objectif. Et ce ne sont pas des «surnombres» de certifiés/agrégés de Philo - EPS - Allemand - Electronique... qui suppléeront les PLP Vente - CRO - Productique - Maths-Sciences...

Dans un secteur où il y a tellement de non titulaires et de très nombreux départs en retraite, il est nécessaire d'accroître très sérieu-

sement les postes aux concours de PLP. C'est urgent !

Techniquement, il y a encore beaucoup à faire pour favoriser l'unification de disciplines de PLP identiques quant à leur contenu. Beaucoup a déjà été fait à la demande du Snetaa-EIL, mais il y a encore des métiers où cette unification doit se conclure rapidement : deux exemples déjà abordés : ébéniste ou ébénisterie d'art, c'est le même métier, dans l'industrie graphique, il n'est plus acceptable de constater 5 disciplines différentes dans un même métier. Le Snetaa-EIL demande que ces dysfonctionnements cessent enfin et vite.

Concernant les perspectives, elles ne sont pas supportables non plus. Les modifications statutaires récentes, contestées par le SNETAA-eil et tous les syndicats du second degré et même un ancien Ministre de la majorité de ce gouvernement, M. DARCOS, apporment, sous couvert d'économies budgétaires, encore plus de déréglementation et de destruction des métiers de professeurs. C'est totalement inacceptable. Nous le contestons. Nous voulons le respect de chaque métier et de chaque discipline sans accepter la polyvalence incohérente ou des missions insupportables. Nous demandons le retrait de ces décrets.

De même, nous contestons le cadre annoncé pour les futurs stagiaires maintenus pendant 3 ans dans l'académie, c'est une contrainte inacceptable qui aurait pour conséquence certaine le blocage total du mouvement, ce que le Snetaa-EIL refuse catégoriquement. Et ce serait en totale incohérence dans le cadre des PLP ! Nous demandons une réponse certaine sur ce cadre.

Par ailleurs, outre les critiques du cadre inter décrites ci-dessus, nous tenons à dénoncer l'arbitraire qui s'est fait jour dans les mouvements intra-académiques : les académies rivalisent de cadres



de déréglementation. Ici ce sont les choix des professeurs par le chef d'établissement dans les établissements EP1, ici ce sont les obscurs BGI (Barème de gestion individualisée) où se cachent des cadres de plus en plus déréglementés (enseignement dans une autre valence ou dans plusieurs établissements ou dans plusieurs cadres de classes très disparates...): non, le Snetaa-EIL n'est pas favorable aux « APV » (affectations prioritaires à valoriser) qui constituent le ferment de l'arbitraire contre les principes de droit et de transparence.

En outre, le Snetaa-EIL conteste les suppressions inconsidérées de postes de PLP dans de trop nombreuses académies alors que les besoins de formations sont reconnus partout et pour tous les jeunes.

Enfin, le Snetaa-EIL tient à remercier les bureaux de gestion où les personnels, en nombre restreint, ont fourni les informations et documents nécessaires pour le traitement de ce mouvement.

Et nous espérons que cette CAPN des PLP puisse être un lieu de dialogue pour favoriser de réelles améliorations du cadre initial pour tenir compte des réalités des situations et des améliorations possibles. Nous l'espérons.

LISTE D'APTITUDE À L'AGRÉGATION... TROP VIEUX... ILS JETTENT !



Nous contestons cette casse organisée des perspectives de carrière pour tous qui deviennent des loteries selon l'humeur du moment !

Le bilan de l'observation des tableaux d'accès à l'agrégation par liste d'aptitude des années précédentes confirme la volonté du ministère d'écarter les collègues jugés proches de leur fin d'activité. La note de service 2007 l'exprime clairement !

Et la baisse de postes aux concours empire encore cette logique puisque titularisations l'année précédente, discipline par discipline.

Concrètement : Fin 2006, si vous aviez 60 ans et plus vous n'aviez que 8% de chance d'accéder, 59 ans = 15%, 58 ans = 31%, 57 ans = 44%, 56 ans = 59%, 55 ans = 72%, avant peu d'espoir !

Cette discrimination fondée sur ce seul critère est insupportable !

Nier la valeur de l'expérience acquise en fonction d'un calendrier ou des qualifications et fonctions au regard de l'âge n'est pas une méthode acceptable. Le Snetaa-eiL la conteste !

Il revendique des principes transparents traduits dans un barème qui garantisse l'égalité d'accès à une promotion selon des critères objectifs présentés.

Nous contestons cette casse organisée des perspectives de carrière pour tous qui deviennent des loteries selon l'humeur du moment !

MOUVEMENTS INTRA ACADÉMIQUES

Du 9 au 16 avril, selon les académies, ont été effectuées les saisies pour la formulation des vœux du mouvement intra académique (voir le site www.snetaa.org).

Les modalités et les barèmes étant variables selon les académies n'hésitez pas à consulter le Snetaa-eiL de l'Académie qui pourra vous apporter des conseils utiles. Et le Snetaa-eiL siège dans les CAPA.

Surtout pensez à faire parvenir une copie de votre demande (justificatifs à fournir aussi) au Snetaa-EiL de l'académie qui suivra votre dossier.

Et attention : selon les académies des cadres particuliers de vœux recouvrent des types d'affectations dont il est préférable de connaître le contenu («TZR» : titulaire en zone de remplacement où la surface est variable, «BGI» : barème de gestion individualisée recouvrant des postes parfois déréglementés, «CS» : postes à complément de service soit sur plusieurs établissements soit sur plusieurs disciplines, «SEGPA» : postes spécifiques académiques



où le choix de l'entrant reste obscur, «CEUP» : classe européenne pour enseignement d'une discipline dans une autre langue...

Surtout, et vous pouvez l'observer dans les notes académiques, les effets négatifs des décrets De Robien sont déjà inclus : c'est une déréglementation inacceptable, et que le Snetaa-eiL conteste, qui s'installe.

N'hésitez pas à consulter :
www.snetaa.org

AFFECTATION TZR : QUELQUES POINTS (IMPORTANT) À PRÉCISER !

Dans le courant du mois de juin, dans toutes les académies, auront lieu les CAPA (commission académique paritaire administrative) pour la deuxième phase du mouvement à gestion déconcentrée, aussi appelée mouvement intra. À cette occasion, les collègues deviendront titulaires, qui d'un poste... qui d'une zone de remplacement. Dans ce dernier cas, le titulaire est nommé TZR (titulaire de zone de remplacement) par opposition au TPD (titulaire de poste définitif).

C'est oublier un peu vite que le TZR est lui aussi nommé à titre définitif (sauf s'il demande sa mutation ou s'il est l'objet d'une mesure de carte scolaire) et qu'en aucun cas TZR ne peut signifier mobile et flexible au gré des desiderata de l'administration rectoriale. C'est la raison pour laquelle un titulaire de zone de remplacement (que la zone soit départementale, infra-départementale ou académique) doit se voir notifier,

dès la CAPA de juin, un établissement de rattachement... qui sera l'établissement de rattachement du TZR à titre définitif, lui aussi !

Chaque TZR devrait donc connaître son établissement de rattachement... à ne pas confondre avec l'établissement d'affectation (celui dans lequel on effectue des heures de service) : dans de trop nombreuses académies, le flou est savamment entretenu et les collègues ignorent leur véritable situation.

Il convient donc que les TZR exigent de leur rectorat un arrêté stipulant :

- la zone de remplacement
- l'établissement de rattachement ... et ce à l'issue des CAPA de juin 2007 !

C'est lors de la phase d'ajustement (en juillet, voire en août !) que les titulaires de zone de remplacement devraient se voir attribuer :

- une AFA (affectation à l'année 18

heures sur poste fractionné ou non),

- un RAD (rattachement, mais dans ce cas, dans le LP de rattachement prévu lors de la CAPA) dans l'attente de suppléances éventuelles, de courtes ou moyennes durées,
- des heures en AFA et le complément en RAD (par exemple 9 heures en AFA, dans l'établissement de rattachement ou non, et 9 heures de RAD, obligatoirement dans l'établissement de rattachement).

Si le type d'affectation d'un TZR (AFA ou RAD, c'est-à-dire poste à l'année ou remplacement de courte et moyenne durée) peut être remis en cause d'une année scolaire à l'autre, il n'en est pas de même du rattachement à l'établissement dans la zone de remplacement, qui lui est définitif !

« POSTE A COMPLEMENT DE SERVICE » : LA SITUATION S'AGGRAVE

Vous étiez titulaire d'un poste. Et subitement lors des cartes scolaires, de l'étude de la DHG au Conseil d'Administration, vous apprenez que vous devrez effectuer un «complément de service» dans un autre établissement, voire dans une autre commune même non limitrophe.

Les gestionnaires vous expliqueront que vous n'avez pas le choix et peu importe si vous êtes traité(e) comme du bétail ! (quoique le bétail maintenant...)

Vous avez peut-être droit à une HSA et à des indemnités kilométriques mais le problème (pour eux !) est résolu ! «Les trous sont bouchés comme il se doit, n'y revenez pas !»

Nous nous faisons une autre idée du beau métier de professeur. Nous ne sommes pas que des «masses

financières» !

Et pourtant tous les ans, et de plus en plus, des milliers de collègues se retrouvent dans la situation la plus antipédagogique qui soit !

- Comment gérer cette quadrature du cercle sans baisser les bras ?
- Comment s'intégrer dans le fonctionnement de chaque établissement alors qu'on y est qu'épisodiquement ?
- Comment être en même temps là et là pour un réunion pédagogique ?
- Comment être là et là pour une réunion parents-professeurs ?
- Comment être là et là pour des conseils de classe ?
- Comment être là et là pour des examens ?
- Comment gérer un « lundi de pentecôte » différent selon les établissements ?
- Comment gérer les CCF, PPCP, ID,

etc... et alors, le suivi des élèves en stages quand les dates diffèrent... ?

- Comment participer à l'équipe pédagogique découpé(e) en deux ?...

Cette situation n'est pas, n'est plus supportable pour ceux qui la vivent durement et la rejettent en ayant l'impression d'être meurtris dans leur fonction.

Les grands argentiers n'en ont cure. Syndicalement nous espérons rencontrer un Ministre qui ne se contente pas de discours mais qui tiendra réellement compte des réalités d'un métier et de ses contraintes, sans laisser dégrader les conditions d'exercice.

Exercer dans la désespérance ne peut favoriser la réussite des élèves, là aussi !

Exercer dans la désespérance ne peut favoriser la réussite des élèves, là aussi !



ORIENTATION : RIEN DE BIEN NOUVEAU

Le délégué inter ministériel à l'orientation, Pierre LUNEL, nommé il y a quelques mois, a remis le 27 mars son rapport qui correspond au schéma national de l'orientation et de l'insertion professionnelle. Il est sous titré, mais c'est sûrement un hasard du calendrier : «Pour un nouveau pacte avec la jeunesse». La date de remise ne peut toutefois que nous interroger sur son opportunité et notamment sur l'intérêt des conclusions à partir du moment où le gouvernement n'a plus de possibilité de décision avec la campagne pour les élections présidentielles. Il est vrai cependant, que le problème de l'orientation est trop important pour l'avenir des jeunes comme pour l'organisation du système éducatif pour qu'il n'en reste pas quelque chose malgré des échéances purement politiques. Le Snetaa-eiL avait rencontré à plusieurs reprises Pierre LUNEL.

Ce rapport est constitué de données pragmatiques ; il comporte 25 mesures et 4 préconisations.

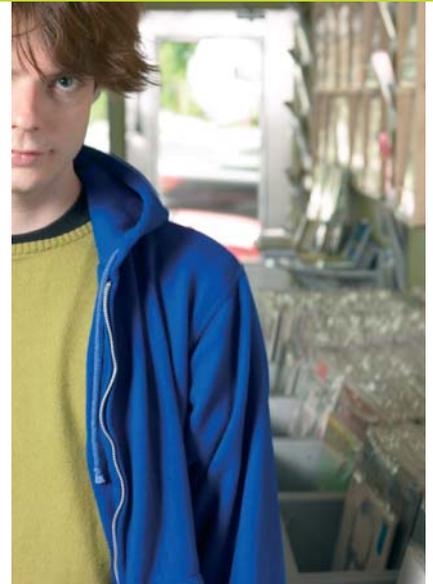
Il reprend en partie des éléments préconisés par le rapport de la commission HETZEL. Il s'intéresse donc particulièrement à l'amélioration des procédures d'orientation pour l'enseignement supérieur. Le secondaire est concerné lui aussi. Ainsi une première mesure établirait un enseignement obligatoire de 2h de découverte professionnelle pour tous les élèves en 3ème. C'est une mesure que nous pouvons que trouver intéressante car elle doit permettre la découverte des métiers et surtout de l'enseignement professionnel et des lycées professionnels. Toutefois cette mesure nous semble bien timide mais surtout trop tardive dans le cursus des élèves de collège. Elle ne pose pas véritablement la question des élèves en grande difficulté au collège puisqu'elle réaffirme la diktat du collège unique. Il n'y a donc pas de solution envisagée !

Une autre mesure met en œuvre un entretien personnalisé pour tous les élèves de 1ère année de CAP et de BEP afin de lutter contre les abandons en cours de formation.

Si là encore cela nous paraît très pertinent nous aurions préféré que le processus d'orientation corresponde vraiment à leurs possibilités et accompagne leurs choix.

Le professeur principal a bien sûr une mission d'orientation comme les autres enseignants d'ailleurs. Toutefois même s'ils doivent recevoir une formation, ce ne sont pas à eux de maîtriser le processus dans sa globalité qui générera une surcharge de travail non prévue.

Il faut donc des moyens supplémentaires pour que



les co-psy puissent réellement individualiser le choix de tous les jeunes. Dans ce cadre là, les PLP ont toujours affirmé que leur expertise pouvait être utilisée pour y contribuer.

Nous refusons par contre une nouvelle catégorie de personnels qui serviraient uniquement de vecteur pour l'orientation alors qu'il y a fort à parier que ce serait pour «délester» des jeunes du système éducatif vers l'entreprise.

En effet, la seule solution trouvée par ce rapport pour lutter contre les sorties sans qualification du système scolaire est le recours à l'apprentissage. Toujours ce remède qui pourtant n'a jamais guéri le malade alors qu'il risque aujourd'hui par sa concurrence de le tuer. Ainsi, il est inacceptable de voir écrit dans ce rapport qu'il y a un échec en lycée professionnel avec 78 000 sorties sans diplôme. Là encore le lycée professionnel est stigmatisé et montré du doigt alors que bien entendu il n'est responsable de rien. Là encore le débat s'ouvre sur la nuance qui n'est pas donnée entre sortie sans diplôme et sortie sans qualification. Faut-il que tous jeunes qui entrent à l'école en sortent avec un diplôme ?

C'est une nouvelle éthique qui ne correspond pas à nos valeurs.

S'il s'agit de cela nous comprenons parfaitement pourquoi le diplôme est aussi attaqué et pourquoi on veut le remplacer par un ersatz : la compétence au pire, la délivrance par CCF au mieux.

Ce schéma d'orientation par le sujet aurait nous semble t-il mérité mieux et surtout d'être plus développé, plus nuancé. Il n'est qu'un instrument qui sert à valider une politique gouvernementale. C'est peut-être son utilité, mais pour nous, c'est bien peu.

LE MODULE DE DÉCOUVERTE PROFESSIONNELLE

Depuis la rentrée 2005, la classe de 3^e à module de découverte professionnelle s'est peu à peu substituée aux 3^e dites technologiques, professionnelles ou préparatoires à la voie professionnelle.

Cette nouvelle 3^e, inscrite dans l'organisation des enseignements du cycle d'orientation du collège, se décline, par le biais d'enseignements facultatifs sous deux formes :

- une option de 3 heures hebdomadaires (qui aurait comme vocation d'être offerte à tous les élèves) ;
- un module de 6 heures hebdomadaires (pour des élèves à la scolarité plus fragile) : classe de 3^e principalement dans les lycée Professionnel.



En janvier 2007, l'Inspection générale de l'Education nationale remet son rapport sur le module de découverte professionnelle. Ce rapport (disponible sur : www.media.education.gouv.fr/file/54/6/4546.pdf), après avoir repris l'historique de la création des 3^e DP6, propose une analyse qualitative de l'existant, basée sur des réunions avec des IEN-ET et approfondie par une étude de terrain portant sur 5 académies.

Ce rapport s'inscrit en fait comme un bilan de la mise en place des 3^e DP6 et insiste particulièrement sur la diversité des situations et mises en œuvre rencontrées. Force est de constater que d'une académie à une autre, voire d'un établissement à un autre, de nombreuses disparités existent, et ce même sur des domaines régis par les instructions officielles, comme les horaires et les modalités organisationnelles des enseignements... alors que dire de la définition des publics accueillis et de la composition des équipes pédagogiques !

Le Snetaa-EIL a fait part, en son temps, de son accord de principe sur ces classes de 3^e DP6, arguant que les savoirs communs d'aujourd'hui comportent la nécessité d'une culture professionnelle pour tous sous des formes à construire. Le Snetaa considère l'implantation de ces classes (3^e DP6) en Lycée Professionnel comme déterminante ; l'étude prouve que l'implantation en LP

varie beaucoup selon les académies.

Le Snetaa-EIL juge favorablement le recentrage, autour d'une seule classe préparatoire à la voie professionnelle, des diverses orientations (3^e d'insertion, 3^e technologique, 3^e adaptées...), dont le succès est inégal. Toutefois, il faut souligner ici les difficultés rencontrées par les équipes pédagogiques sur la mise en place de programmes s'appuyant sur le socle commun de connaissances : les relevés d'enquêtes adressés au Snetaa confirment l'analyse du rapport de l'IGEN et le faible taux de réussite des élèves aux épreuves du DNB (diplôme national du brevet). C'est sûrement la raison pour laquelle, cette année encore, les épreuves seront dissociées, entre DNB et options professionnelle ou technologique.

Ajoutons que si le rapport souligne la mobilisation indéniable des corps d'inspection territoriaux, il leur est préconisé, et c'est là aussi une demande forte de nos collègues, de consacrer toute leur attention à l'accompagnement des équipes pédagogiques sur le terrain, au sein même des établissements.

Enfin, et ce n'est pas le moindre, le rapport reste flou... prudent... ou dans l'air du temps... en ce qui concerne l'orientation des élèves vers les classes de 3^e DP6 ; flou, parce que reprenant les cri-

tères habituels de l'orientation en LP : élèves fragiles, en difficultés, immatures, perturbateurs... en rupture avec l'institution.

Prudent, car s'il souligne la forte demande élève pour la 3^e DP6, il n'ose toutefois pas parler de politique de rétention de la part des collèges... Et surtout des rectors, qui verraient sans doute d'un mauvais œil la part des LP augmenter au détriment des collèges.

Dans l'air du temps enfin, puisqu'au détour des pages les notions de dispositifs relais et d'apprentissage junior font leur apparition comme élément de réponse mieux adaptée aux aptitudes et aux attentes des élèves.

www.media.education.gouv.fr/file/54/6/4546.pdf

Circulaire de rentrée 2006 :

Le module de découverte professionnelle concerne plus particulièrement un public d'élèves volontaires, à la scolarité fragile, prêts à se mobiliser autour d'un projet de poursuite de formation à l'issue de la classe de troisième. Il se situe ainsi dans la perspective d'une réduction des sorties sans qualification du système éducatif. Il a vocation à remplacer la 3^e technologique, la 3^e à option technologie ainsi que la 3^e préparatoire à la voie professionnelle et ouvre droit à la perception de la taxe d'apprentissage.

GRETA : SERVICES DE NON-TITULAIRES VALIDABLES POUR LA RETRAITE POUR TOUS !

Enfin !

Le Conseil d'Etat vient de corriger une injustice flagrante.

Dans un premier temps il a fallu de nombreuses années pour obtenir que les services d'enseignants non-titulaires en formation continue puissent être validés pour la retraite. C'est maintenant acquis pour de très nombreux contractuels de GRETA. C'était un long combat du Snetaa-eiL !

Mais avaient été écartés de cette mesure les collègues qui exerçaient en GRETA les fonctions de contractuels conseiller en formation continue ou

coordinateur pédagogique ou animateurs de centre permanent.

La décision du Conseil d'Etat permet donc aux collègues titularisés qui avaient exercé dans ces cadres comme contractuels de faire valider leurs services pour la retraite.

Nous invitons donc les collègues concerné(e)s à demander sans délai la validation de ces services pour leur pension civile. C'est important.

N'hésitez pas à joindre le Snetaa-EIL en cas de difficulté.

INDEXATION ! PÉRÉQUATION !

Si vous êtes retraité(e), vous êtes concerné(e).

Si vous ne l'êtes pas encore vous le serez !

La perte de pouvoir d'achat des retraité(e)s est réelle, aussi. Depuis 2004 «indexation» et «péréquation» sont abandonnées : les pensions ne suivent plus les traitements mais sont «indexées» sur les «prix», ce qui les écarte des progressions du niveau de vie. De plus le gouvernement décide seul de l'augmentation attribuée. Et le décrochage du principe de «péréquation» (selon le Conseil d'orientation des retraites) permet au gouvernement de substantielles économies... au détriment des retraité(e)s.

Avec le Snetaa-EIL revendiquons des pensions comme un salaire continué garantissant le niveau de vie de la période active incluant les assimilations statutaires des corps concernés.

VALIDATION DES SERVICES A TEMPS PARTIEL : PROBLÈME

Alors que la validation des services auxiliaires à temps partiel est désormais possible pour la retraite, le Ministère compte l'appliquer de manière restrictive. C'est de nouveau une interprétation défavorable avec des considérants contestables que les décrets ne contiennent pas. Cela aurait pour conséquence de ne pas retenir certaines durées dans le calcul des « durées d'assurance » alors qu'ils peuvent l'être dans la « liquidation » de la pension fonction publique.

Le Snetaa-eiL demande que tous ces temps partiels soient validables et que les collègues soient rapidement tenus informés de la procédure.

Certains ont déjà fait la demande, d'autres vont le faire : il est nécessaire de connaître les règles !

PENSION : BONIFICATION POUR LES «ANNÉES D'INDUSTRIE»

Pour le calcul de la pension, les «bonifications» sont des trimestres supplémentaires qui s'ajoutent – gratuitement – à la durée des services effectivement accomplis.

Parmi ces bonifications existe celle qui est accordée aux professeurs de l'enseignement technique.

Lorsque les Professeurs de Lycée Professionnel ont passé un concours externe dans une discipline professionnelle ou théorique ils ont dû justifier (en application du statut : ex art 6 actuel), outre du diplôme nécessaire, d'une durée d'activité professionnelle (variable selon les années où l'on a passé ce concours de PCET ou PLP).

C'est cette durée, dans la limite de 5 ans, qui s'ajoute aux années d'ancienneté de fonctionnaire pour le calcul de la pension.

Exemple :

- Pour un concours externe PCET de Mécanique, passé en 1977 avec un BTS il me sera attribué une année de bonification.

- Pour un concours externe PCET d'Industrie de l'habillement, passé en 1977 avec un CAP il me sera attribué cinq années de bonifications.

Lors du calcul de la pension ces bonifications s'ajouteront à la durée des services accomplis.

Cette disposition ne s'applique pas aux concours internes, réservés, examens professionnels, listes d'aptitude.

Que les collègues concerné(e)s ne négligent pas la prise en compte de cette bonification lors du calcul de leur pension.

Le Snetaa-EIL est à votre disposition pour toute information à ce sujet.



L'enseignement professionnel, une motion commune des organisations syndicales enseignantes du Snetaa (France) et du BLBS (Allemagne), en vue de son adoption au 5^e congrès Mondial de l'Éducation (22 au 26 juillet 2007, Berlin).

PREAMBULE

Les auteurs de cette motion partent du principe que les systèmes éducatifs de toutes les nations ont pour éléments essentiels l'enseignement général, l'enseignement et formation professionnels. L'enseignement général isolé de tout arrière-plan professionnel est aussi dénué de sens qu'une formation professionnelle ne prenant pas en compte le développement général de la personnalité. L'enseignement général et l'enseignement professionnel sont le socle d'une formation initiale, condition nécessaire à la formation tout au long de la vie. Les valeurs portées par cette motion sont essentielles pour l'enseignement professionnel et peuvent être partagées par toutes les nations.

Nous soumettons cette motion au vote des délégués du 5^e Congrès Mondial de l'Éducation.

LES SIX POINTS FONDAMENTAUX POUR RENFORCER L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL :

1. Enseignement professionnel : un système efficace et de qualité.

Dans le cadre d'un système d'éducation d'une nation, l'importance et la place de l'enseignement professionnel doivent être clairement définis. D'un côté, il faut garantir le libre choix à l'orientation des jeunes de l'enseignement général pour l'insertion dans la vie professionnelle avec l'acquisition de compétences professionnelles. D'un autre côté, il faut assurer la poursuite de l'éducation universelle. Le rôle de l'enseignement professionnel, c'est donc de garantir à la nation la formation de travailleurs qualifiés. En outre, il doit permettre une poursuite d'études vers l'enseignement supérieur.

2. La reconnaissance des enseignants

La reconnaissance sociale des enseignants de l'enseignement professionnel d'une nation doit correspondre à la mission complexe qui leur est confiée. Les enseignants apportent une contribution essentielle à la force d'un système économique et au niveau d'éducation universelle d'une société. Cette grande responsabilité des enseignants a pour condition une très bonne qualification professionnelle des enseignants et elle doit être reconnue par des rémunérations et des conditions de travail convenables. Le métier d'enseignant se doit d'être assez attractif pour attirer les jeunes qui se destinent à cette profession dans les années à venir. La formation initiale des enseignants de l'éducation générale et professionnelle doivent être de même qualité et répondre aux exigences professionnelles actualisées.

3. Le libre choix de sa formation

Un enseignement professionnel moderne se doit de prendre en compte le droit des jeunes de choisir librement leur formation professionnelle. En conséquence, il doit proposer assez de places dans le système de formation du pays, dans le monde du travail et assez d'enseignants dans le système scolaire. La responsabilité publique pour les offres de formation peut être portée en commun avec le système économique, mais elle ne peut pas être déléguée complètement aux entreprises. Le droit à la formation doit être assuré et garanti par l'Etat.

4. La reconnaissance des qualifications et des diplômes

Dans un monde du travail de plus en plus mondialisé, il est fondamental que les qualifications et diplômes professionnels soient reconnus sans restriction sur le marché du travail d'une région économique comme l'UE, par exemple. Il faut également que les qualifications et les diplômes puissent ouvrir l'accès aux études supérieures et universitaires, qu'elles soient reconnues sur le plan national et international.

5. L'enseignement professionnel : un système d'éducation à part entière

L'enseignement professionnel est un élément important pour le développement personnel d'un individu. En plus de l'acquisition de compétences professionnelles, elle comprend aussi le perfectionnement de la culture générale. Ainsi, elle diffère fondamentalement du « training-on-the-job », qui n'a en vue que des compétences qui sont utiles immédiatement au poste de travail. Un des buts de l'enseignement professionnel, c'est l'employabilité d'un individu, l'autre, c'est la participation à la vie sociale.

6. Poursuite d'études et passerelles.

L'enseignement professionnel doit offrir la possibilité d'obtenir des diplômes qualifiants de différents niveaux. Il doit offrir des passerelles et rendre possible des poursuites d'études au sein du système en place et l'acquisition de diplômes d'enseignement supérieur.

Berlin / Paris 17.02.2007

Snetaa
Christian Lage
(Secrétaire général)

BLBS
Berthold Gehlert
(Bundesvorsitzender)

CONGRÈS ACADÉMIQUE DU SNETAA-EIL DE GUYANE : « JOUER LE JEU* »



Félix Eboué
Monument – Cayenne



Une partie du Congrès Académique de Guyane
Cayenne le 27 mars 2007

La section académique du Snetaa-eiL de Guyane a tenu son congrès trisannuel à la Fédération des Œuvres Laïques (FOL) de Cayenne, le mardi 27 mars 2007.

Il rassemblait un grand nombre de responsables d'établissements de l'Académie de Guyane. Chacun a fait un topo sur la situation de l'établissement dans lequel il exerce et a dressé les actions menées et les revendications locales des collègues.

Emmanuel Bellony, Secrétaire Académique de Guyane, a ensuite, dans un rapport complet, rendu compte de l'activité de la section Guyanaise :

« Ce congrès s'ouvre dans un climat économique et social caractérisé par un chômage important et par la suppression de nos acquis sociaux (...) Il est clair que des luttes de plus en plus dures sont à prévoir si nous voulons sauvegarder notre métier d'enseignant, aujourd'hui gravement menacé. »

Le Snetaa-Guyane est présent dans les CA (Conseils d'Administration des établissements), les CAPA (Commission Administrative Paritaire Académique), les Groupes de travail des PLP et des Contractuels. Aux dernières élections paritaires de décembre 2006, **le Snetaa-Guyane confirme sa position majoritaire et remporte le siège de Hors-Classe**. Les actions et interventions, si elles ne peuvent être développées ici, ont été nombreuses.

Citons quelques exemples :

- Barème notations administratives
- Accès à la Hors-Classe
- Mutations Inter et Intra-académiques
- Accueil des nouveaux arrivants
- Audiences auprès du Recteur, Président du Conseil Général, Président du Conseil Régional (l'académie de Guyane étant à la fois un département et une région)
- Défense des collègues auprès des Chefs d'établissement où des solutions ont été trouvées à chaque fois
- Interventions avec succès auprès du Conseil Général pour l'amélioration des conditions de travail des SEGPA, sans relâcher la pression pour la SEGPA de Mataury où il reste beaucoup à faire.

« Si de réels progrès en matière de dotation et d'investissement ont été réalisés par la région dans les lycées, le Snetaa-Guyane déplore que le Rectorat ne propose aucune formation pour les enseignants des LP et des SEGPA tandis que les stages nationaux se raréfient. La DAFOR n'a pas les moyens nécessaires pour remplir pleinement sa mission. De trop nombreuses disciplines sont encore sans IEN (Inspecteurs de l'Éducation Nationale), ce qui laisse les PLP seuls à se débrouiller avec les spécificités d'enseignement en Guyane et hypothèque injustement leur carrière. »

Les rapports des activités académiques et nationales sur les trois dernières années et détaillées par le S3 (Secrétaire Académique) et par le représentant du National (S4) ainsi que les rapports financiers académique et national, après des débats riches et constructifs, ont été adoptés à l'unanimité des congressistes. Les adhérents de Guyane recevront prochainement le journal académique faisant un compte-rendu détaillé des débats du Congrès académique.

Emmanuel Bellony, à la veille de rendre son mandat de S3 (pour un départ à la retraite bien méritée – voir encart), a regretté un manque de militantisme et a encouragé les collègues à se saisir de leur avenir en s'engageant plus : « *Beaucoup trop de collègues se syndiquent mais refusent de prendre des responsabilités au sein du syndicat en assurant le rôle de S1 (responsable d'établissement) afin de pouvoir avoir un suivi de la vie syndicale, par exemple, à travers les panneaux d'affichage. Ou alors quand ils acceptent, c'est pour mieux savoir comment faire pour muter à Mayotte, Wallis, ... l'année suivante. (...) Si ce n'est pas le S3 qui la réclame, l'heure d'information syndicale (une heure de réunion, dans l'établissement, par mois, sur le temps de travail, accordée de plein droit, aux syndicats représentatifs) est trop peu demandée dans les établissements.* Il faut « **Jouer le jeu*** ». **Le syndicat est l'affaire de tous ! S'investir fait partie de notre devoir de militants. A tous, je demande de continuer à croire dans la réussite de l'enseignement professionnel et dans le Snetaa. Plus que jamais, vous devez faire en sorte que le Snetaa-EIL reste un syndicat de projection**

et de différence. En fait, un syndicat Efficace, Indépendant et Laïque. ».

Emmanuel peut être rassuré : une équipe jeune et renforcée est prête pour assurer la continuité et le développement du Snetaa en Guyane. Il leur a promis de les aider activement par ses conseils de militant aguerris ce qui réjouit tant les collègues qui ont décidé de s'investir localement que le National qui compte toujours sur sa disponibilité, son expérience, sa finesse d'analyse. Les collègues ont sollicité au Snetaa National un stage de formation syndicale afin d'être encore mieux armés pour la défense des adhérents de l'Académie de Guyane. Là où l'administration ne répond pas à son devoir de formation continue et malgré l'éloignement et les spécificités de l'académie de Guyane, le Snetaa National, fort de ses valeurs d'égalité républicaine, y répondra favorablement. **Le Snetaa est au service de l'Enseignement Professionnel Public et Laïque et assure la défense des intérêts matériels et moraux des collègues. Les adhérents le savent bien : ils peuvent, quotidiennement et concrètement, compter sur le Snetaa-EIL !**

* titre du discours de Félix EBOUE, Gouverneur de la Guadeloupe et Dépendances, prononcé le 1^{er} Juillet 1937.

**Pour toute information, n'hésitez pas à contacter le Snetaa-Guyane : Emmanuel Bellony
10 av de Montravel – 97354 REMIRE MONTJOLY
Tél : 0 594 38 24 75 – Fax : 0 594 38 61 34**



Emmanuel Bellony, Secrétaire Académique de Guyane

Architecte de formation, Emmanuel Bellony, marié avec deux enfants, décide de suivre les pas de son père – grand Résistant, Directeur d'Ecole, Maire de Mana et élu aux plus hautes fonctions du département de Guyane – et choisit de servir au sein de l'Éducation Nationale. Il est tout de suite adhérent du Snetaa. Alors que la Guyane est encore un département de l'Académie des Antilles-Guyane (Martinique-Guadeloupe-Guyane) et à l'époque encore jeune Maître Auxiliaire, il milite au sein du Snetaa et devient en 1981, Secrétaire Départemental (S2) de Guyane. D'un caractère calme – certains diront « doux » – dans tous les cas véritablement « sage » et assuré, il est tout de suite apprécié par ses collègues et ses interlocuteurs institutionnels. Il intervient sur tous les fronts et fait du Snetaa le premier syndicat de l'enseignement professionnel. En 1997, l'académie des Antilles-Guyane est scindée en trois académies autonomes et Emmanuel est alors élu par les adhérents Secrétaire Académique (S3) du Snetaa-Guyane. Il se battra pour que l'académie s'engage dans le développement de l'enseignement professionnel public et laïque et portera les valeurs d'indépendance, d'efficacité et de laïcité sans relâche. Il vivra le départ de la FEN, l'exclusion de la FSU et participera à la création d'EIL. PLP de Génie Civil Construction Eco, il fera valoir ses droits à la retraite le 31 août 2007. Mais il restera actif au sein du Snetaa et assurera de ses conseils éclairés les adhérents et l'équipe académique qui prend le relais. Le Snetaa-EIL lui rendra un hommage particulier lors du Congrès National qui se tiendra à La Léchère, dans l'académie de Grenoble (du 21 au 25 mai 2007). Par avance, au nom du Snetaa, nous lui souhaitons une très belle retraite pour profiter pleinement, aussi, de ses enfants et de ses deux petits-enfants.

CHARGES ET DÉCHARGES

Comme pour d'autres métiers, celui d'enseignant était considéré selon les tâches faites.

Et selon les activités effectuées, nécessitant du temps de travail supplémentaire ou des contraintes particulières, ou des travaux de recherche ou d'organisation, ou des responsabilités complémentaires, les enseignants percevaient à juste titre soit des heures supplémentaires, soit des primes, soit des indemnités, soit des «décharges» de service.

En quête constante d'économie, le Premier Ministre et le Ministre de l'Éducation Nationale annoncent qu'ils veulent supprimer ce qui pourrait correspondre financièrement à 28000 emplois dans l'Éducation Nationale, pas moins !

Par exemple : un professeur de physique-chimie, outre ses cours et ses obligations de service doit, hors de son service, préparer les commandes de matériels et de produits, préparer le matériel nécessaire pour ses cours, organiser la gestion et le rangement du « laboratoire », procéder au nettoyage... Même s'il y avait plusieurs professeurs de physique-chimie dans l'établissement, un seul percevait une heure supplémentaire de «laboratoire». C'est trop ! Et il est question de la supprimer !



Le Premier Ministre est même allé plus loin dans le mépris en proposant un troc : «je vous verse une prime de 40€, une fois, et je vous supprime l'heure de chaire» !

Nous connaissons l'expression : «on rase gratis» ; il faudrait maintenant accepter une formule du genre : «les charges qui vous incombent font partie de vos obligations de service, rompez, il n'y a plus rien à percevoir !». Insupportable.

Avec le Snetaa-EIL refusons ces tentatives constantes de régressions de nos conditions de travail et de rémunérations ! Poursuivons la mobilisation !

LES INDEMNITÉS DES CERTIFIÉS ET DES AGRÉGÉS EN SEGPA ET EN EREA

Circulaire 2002-079 du 17 avril 2002

Décret 68-601 du 5 juillet 1968

Décret 76-201 du 24 février 1976

Dans les EREA et les SEGPA, il existe 2 indemnités particulières dues au fonctionnement spécifique de ce type d'établissement :

- **les 2 heures de concertation hebdomadaire (1 heure de coordination + 1 heure de synthèse) :** ce sont des heures pendant lesquelles les enseignants se réunissent afin de faire le point sur les élèves de leurs classes et d'établir des remédiations pour ceux qui se trouvent en difficulté.

Les heures sont attribuées aux professeurs des écoles et aux professeurs PLP. En revanche, les professeurs certifiés, qui font partie de l'équipe pédagogique de ces classes, peuvent assister à ces réunions mais ne sont pas indemnisés pour autant.

Le Snetaa-EIL demande à ce que ces heures soient rémunérées par 2 HSA ou intégrées dans le service hebdomadaire des professeurs certifiés.

- **les indemnités pour sujétions spéciales** aux personnels d'enseignement général, technique et professionnel du second degré relevant de l'Éducation et exerçant dans des classes destinées aux enfants et

adolescents déficients et inadaptés.

Dans certaines académies, cette indemnité n'est pas attribuée aux documentalistes. Le prétexte est le suivant : « les documentalistes ne sont pas des enseignants ».

Le Snetaa-EIL dénonce ce dénigrement de la fonction de documentaliste. Les documentalistes ont passé le CAPES : Certificat d'Aptitude au **Professorat** de l'Enseignement Secondaire.

Ce sont donc des enseignants à part entière, qui travaillent par séquence pédagogique avec les élèves, avec des compétences et des objectifs à leur faire atteindre.

Ils travaillent en interdisciplinarité avec tous les enseignants dans le cadre des programmes nationaux. Ils ont donc une mission d'enseignement et devraient toucher cette indemnité comme les autres enseignants.

Le Snetaa-EIL souhaite une égalité de traitement pour tous les enseignants et demande que les heures de concertation et l'indemnité de sujétion spéciale, pour les enseignants intervenant dans les classes qui accueillent des enfants et adolescents déficients et inadaptés, soient attribuées à **TOUS LES PROFESSEURS** qui exercent en SEGPA et en EREA.

CONGRÈS D'ÉTUDE DU SNETAA-EIL

C'est à Pornichet (Loire-Atlantique) que la soixantaine d'adhérents du Snetaa venus de toute la France se sont retrouvés pour un congrès d'études de 3 jours (du 21 au 24 mars).

Ces trois journées ont permis avant tout de se rencontrer et de créer un véritable lien entre les adhérents et le National.

Nul n'était besoin, en effet, d'être « responsable » (S1 ou S2) pour participer... et le cadre magnifique (pour ne pas dire idyllique) de Pornichet était propice aux échanges.

Mais qu'on ne s'y trompe pas, des journées chargées attendaient les stagiaires !

Même vers 23 heures, ils étaient encore nombreux à se plonger dans les subtilités des grilles horaires ou des modifications statutaires, par exemple.

Après l'introduction du Secrétaire général, différents thèmes ont été abordés tout au long de ces trois jours : protocole de remplacement, modification des statuts, entrée dans le métier (IUFM et nouveau cahier des charges), conseil pédagogique, grilles horaires et nouveaux programmes d'enseignement, droits et devoirs des fonctionnaires, ... en fait, tout ce qu'ils avaient voulu savoir sur leur métier de PLP sans jamais oser le demander.

C'était aussi pour nombre d'adhérents l'occasion de rencontrer «le national»: s'ils ont «vu» le Secrétaire général, les congressistes ont pu travailler avec des secrétaires nationaux et des conseillers techniques, et sans doute, un peu, se faire une approche plus juste et certainement plus humaine du Snetaa.

Durant ces trois jours, les échanges furent fructueux, et d'après les participants, c'est une expérience à renouveler.



HORS CLASSE : L'INCONNU POUR TOUTES ET TOUS !

Depuis 2004 chez les PLP de Toulouse et Montpellier, et depuis 2005 pour tous les enseignants, CPE, Co-Psy la hors classe est devenue un miroir aux alouettes, une non-perspective pour tous. Là est la réalité malgré le rêve de certains collègues qui croyaient que la «méritocratie» allaient les favoriser, eux, au détriment des autres. Mais à l'usage, tous sont déçus ! 31 académies, 31 règles différentes et fluctuantes selon les années : non décidément il n'y a rien à attendre de ce cadre déréglementé où chacun(e) doit avoir compris qu'il n'y a plus de perspectives alors que chacun(e) avait cru au mirage d'une reconnaissance individualisée : quel désespoir !

Oui ce cadre obscur et déréglementé ; partout, ruine la garantie pour toutes et tous d'obtenir une perspective conséquente de carrière. Et cette revalorisation importante de fin de carrière que le Snetaa-eiL avait obtenu pour les PLP et les CPE en 1989 risque d'être réduite à néant par des principes arbitraires et déréglementés qui tentent de soumettre chacun(e) aux pressions hiérarchiques.

Le Snetaa-EiL y est clairement opposé : la servilité, «l'échine souple», le «je fais plus sans rien demander», le «moi je le veux bien par rapport aux autres (mais si j'ai pas de problèmes graves de santé dont je ne pensais pas être victime... !)», le « je suis bien vu

par le proviseur et l'inspecteur (mais c'est pas zen qu'ils en soient plus les mêmes !)», ... autant d'inconnus qui ne peuvent constituer des cadres transparents et contrôlables, et équitables pour tous !

Non, décidément, refusons ces méthodes scélérates imposées par le ministère pour aboutir à une réelle dévalorisation salariale de nos métiers et nuisant aux perspectives des niveaux de pensions des collègues en fin de carrière.

Oui, les modalités de possibilités d'accès à la hors classe actuelle sont insupportables ; avec le Snetaa-EiL contestons les !

Un même indice terminal accessible pour tous : c'est notre combat !

LE BREVET NATIONAL 2008

Le brevet national sauce «fillon-de robien» devait prendre en compte, à partir de la session 2008, l'obtention du B2i (brevet informatique et internet) et le niveau A2 du cadre européen des langues vivantes, ainsi que la note de vie scolaire. Présentées au CSE (Conseil supérieur de l'Education) le 2 avril, ces nouvelles

dispositions ont été rejetées.

Rejetés aussi le projet du «livret de compétences» qui doit accompagner les élèves tout au long de leur scolarité, les programmes de sciences et langues vivantes au collège, les programmes de mathématiques, sciences physiques et SVT. Rejetées aussi les modifications des programmes

pour l'école primaire.

Nota : les 3 séries (générale, professionnelle, technologique) pour le brevet national sont maintenues.

Les textes devraient paraître bientôt au JO, reste à savoir si le ministre prendra en compte les décisions des représentants du système éducatif !

DEBUT DE CARRIERE : CE N'EST PLUS POSSIBLE !

Débuter comme professeur de lycée professionnel ou certifié(e) à un traitement proche du SMIC : C'est la réalité !

Déjà l'année de stage en IUFM est une «galère» financière. Mais elle se poursuit lors de la première affectation : affecté(e) loin de chez soi, pas d'indemnité de déménagement, caution et loyer d'avance dans des lieux où les loyers sont élevés (ex : Ile-de-France mais pas seulement), frais de transports, frais fixes ne ces-

sent d'augmenter alors que le traitement ne suit pas (gaz, électricité, carburants, légumes, fruits, téléphone, internet, assurances, ...) le solde est rarement positif à la fin du mois. Alors on «zappe». Culture ? si c'est gratuit. Santé ? on verra après. Loisirs ? plus tard. Epargne ? plus tard. Quand on en est à subsister au lieu de vivre après son travail : comment peut-on être un(e) citoyen(ne) ?

En 1981 un professeur débutant

percevait 2,3 fois le SMIC, en 2005 il était proche du SMIC ! Et pour la suite de la carrière la même paupérisation existe.

Si nous avons choisi le plus beau métier du monde nous n'avons pas choisi d'être pauvres.

Avec le Snetaa-EiL revendiquons encore une réelle revalorisation de nos traitements. (pétition d'automne où le Snetaa-EiL réclame 30% d'augmentation du point d'indice !)

EN MATIERE D'OBLIGATIONS DE SERVICE ... DES LIMITES A NE PAS DEPASSER !

De nombreux collègues se plaignent à juste titre de la pléthore de réunions pour lesquelles ils sont sollicités et qui empiètent largement sur notre vie privée.

Et quand trop c'est trop, le réflexe est bien là : «Allô, Snetaa ? Vous pouvez me dire si on peut m'imposer ça ?»

Nous avons des obligations de service qui doivent être respectées, mais au delà nous sommes fondés à refuser !

Nous listons ci-dessous quelques situations mais la réalité des abus constatés est sans limite. Nous vous invitons à contacter le Snetaa-EIL pour connaître votre droit et le faire respecter :

- Un professeur de SEGPA n'a pas à faire les courses et les achats pour la SEGPA !
- Un professeur principal n'a pas à présider un conseil de classe. La présidence est dévolue au chef d'établissement ou à son adjoint.
- On n'a pas à se rendre à une réunion pédagogique si l'on n'a pas

une convocation accompagnée d'un état pour les remboursements de frais.

- Les professeurs n'ont pas à être chargés des expéditions de courriers aux familles après les conseils de classe trimestriels.
- Les professeurs, qui n'ont pas d'heures dans le service pour le faire, n'ont pas à exercer les fonctions de mise en œuvre des mesures d'hygiène et sécurité.
- Un professeur n'a pas à suivre en stage en entreprise un ou des élèves d'une classe qu'il n'a pas.
- Un professeur n'a pas à collecter des fonds pour des achats, un spectacle, un voyage... l'intendant est là pour le faire !
- Un professeur n'a pas à effectuer des commandes pour des produits ou du matériel. C'est de la responsabilité du gestionnaire.
- Un professeur en arrêt maladie, congé maternité, congé parental n'a pas à se voir imposer la rédaction de sujets d'examens pendant ces durées, ni à être convoqué

pour des surveillances, corrections, jurys d'examens ou concours.

- Un professeur n'a pas à transporter des copies d'examens dans son véhicule personnel.
- Un professeur ou le (la) documentaliste n'a pas à gérer le stock de livres scolaires financés par la région ou le département.
- Un professeur n'a pas à être sollicité pour effectuer des réparations ou de l'entretien.
- Un professeur n'a pas d'obligation à fournir son numéro de téléphone fixe ou portable ou son e-mail personnel : ce sont des éléments de vie privée.
- Etc...

Cessons de subir ces pressions insupportables qui nous gâchent la vie !

Connaissions notre droit et faisons le respecter au quotidien avec le Snetaa-EIL.

CONTRACTUEL(LE)S ET CDI : PAS POUR TOUS ! LAMENTABLE !

Selon que l'on est contractuel ici ou là, on n'est pas traité de la même façon. C'est insupportable. Déjà au niveau du salaire, le cadre «à travail égal – salaire égal» est largement bafoué tant est diverse la grille indiciaire selon les académies pour la même fonction, et pour les promotions c'est encore plus obscur. Mais encore pire.

En enseignement en Collèges – LP – Lycées, les contractuels en CDD doivent passer en CDI après 6 ans d'embauche continue (ce qui permet de percevoir des indemnités de licenciement selon la durée d'activité en cas de licenciement).

Par contre les contractuels employés en GRETA ou CFA publics sont ignorés par ce cadre : ce n'est pas supportable.

Aussi le Snetaa-eil demande le même cadre de protection légale pour tous les contractuels.

Ce CDI au bout de 6 ans, au lieu de 2 ans dans le code du travail, doit être amélioré et doit considérer tous les contractuels dans le même cadre.

Bien sûr, le Snetaa-EIL demande la titularisation des non titulaires par voie de concours aménagés.



FAIT DE SOCIÉTÉ : LE HARCÈLEMENT MORAL

Nous assistons de plus en plus souvent à des prises de positions pour le moins étranges de la part de certains personnels, censés représenter le droit et son application.

Comme point d'orgue à la déréglementation statutaire et à la précarisation des personnels enseignants (flexibilité disciplinaire et géographique accrues), le harcèlement moral est une arme, certes ancienne, mais qui semble trouver toute sa dimension aujourd'hui. À tel point que le législateur est intervenu en janvier 2002 en introduisant la notion de harcèlement moral dans le Code du travail, et sa répression dans le Code pénal (loi de Modernisation sociale).

Zélateurs actifs d'un système qui renforce leur autorité, pour ne pas parler de leur arbitraire, certains (mais ce seul petit nombre est une plaie qui ne demanderait qu'à s'étendre si on n'y prenait pas garde...), certains, donc, chefs d'établissement, inspecteurs de l'Éducation nationale, voire collègues (par le biais, par exemple du conseil pédagogique et de sa pseudo application) se font un devoir d'outrepasser leurs droits.

Comment peut-on définir le harcèlement moral ? c'est **un ensemble d'agissements répétés «qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel»** (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002).

“Tout commence par une querelle. (...) Quelquefois, même, tout part d'un désaccord inexprimé. Suivent quelques remarques désobligeantes, des piques, (...) des sourires entendus. Très vite, la victime désignée est isolée, acculée à la défensive. (...) On cesse de s'adresser à elle. On lui fait sentir qu'elle n'a plus sa place dans le groupe, qu'on ne veut plus d'elle. Les préjugés surgissent, prennent forme, se développent(...). On la malmène donc. De plus en plus. Tant et si bien que, finalement, on doit requérir l'arbitrage du service du personnel ou celui d'un délégué d'entreprise. Alors, dans la plupart des cas, les arbitres prennent parti contre le trublion. Il gêne le bon fonctionnement du service, de l'entreprise. (...) Et l'on s'en débarasse.” (H. Leyman, “Mobbing. La persécution au travail”)



UNE ARME ANCIENNE...

Le harcèlement moral n'est pas une pratique nouvelle, mais sa dénomination est toute récente.

Il est aussi désigné par le terme de psycho-terreur ou “mobbing”.

QUI HARCÈLE ?

Le harcèlement moral au travail se pratique :

- entre collègues d'un même niveau hiérarchique,
- entre supérieur hiérarchique et subordonné,
- mais également de subordonné à supérieur hiérarchique.

DIFFÉRENTES MANIFESTATIONS :

- le harcèlement gratuit et pervers, pour simplement détruire,
- le harcèlement mis en oeuvre pour “pousser dehors” un salarié,
- le harcèlement stratégique, utilisé dans le cadre d'une logique de gestion.

Isolément, certains agissements peuvent paraître anodins... mais c'est leur répétition au quotidien qui affecte gravement la personne, avec les importantes répercussions que l'on connaît.

La loi introduit la répression du harcèlement moral dans le Code pénal (article 222-33-2). Défini dans les mêmes termes que les agissements visés à l'article L.122-49 du Code du travail, le harcèlement est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 €.

QUELQUES CAS D'ÉCOLE... RICHES D'ENSEIGNEMENT !

Que penser de cet inspecteur qui *promet* depuis plusieurs années de visiter un collègue... mais qui reste sourd et muet aux divers courriers envoyés ? Sans doute est-il dans son intention de laisser pourrir la situation jusqu'au départ à la retraite dudit collègue !

Que dire de ce chef d'établissement qui, sur les *conseils* avisés d'une enseignante demande une inspection sanction à l'encontre d'une contractuelle et qui n'hésitera pas à surenchérir par un couplet pédagogique le jour de sa mise en fin de fonction... sans doute un futur chantre du conseil pédagogique...

Sans oublier cet autre inspecteur déclarant tout de go : « *je m'arrangerai pour que vous n'ayez jamais la hors classe.* »

La palme cependant à ce chef d'établissement faisant relater par écrit à des enseignants (sous sa dictée et avec la complicité d'un inspecteur) des faits et gestes dans le seul but de faire craquer un collègue... Le même inspecteur lui suggérant de muter, pour le bien du service !

Le harcèlement moral peut être la conséquence d'une situation conflictuelle qui s'est dégradée ou une stratégie délibérée pour se débarrasser d'une personne.

La loi précise qu'aucun personnel ne doit subir le harcèlement moral, ni être sanctionné pour en avoir témoigné.

Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral (article L.122-54).

S'il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer qu'il est victime de harcèlement, le supposé harceleur devra apporter la preuve que les agissements en cause ne constituent pas un harcèlement moral.

L'ABSENCE DE CONTREPOUVOIR JOUE ÉGALEMENT UN RÔLE.

De telles pratiques se sont intensifiées ces dernières années et nous savons bien que nos structures empêchent bien souvent les victimes de fuir la situation en allant ailleurs. Lors du Conseil national élargi (CNE) de La Bourboule, le Snetaa-EIL a dénoncé toute forme de violence, affirmant que si la violence est la résultante d'un glissement vers un individualisme, c'est aussi la preuve d'un l'abandon de l'État ainsi que d'un environnement socio-économique lui-même générateur de violence.

La solution passe obligatoirement par le renforcement des « encadrements », par le retour aux solidarités. Face à ces situations de harcèlement moral, il ne faut jamais rester seul : vous trouverez, auprès des correspondants d'établissements, des secrétaires départementaux et académiques, des instances du Snetaa national... les moyens de lutter contre ces *inamicales pressions* qui s'exercent au quotidien sur les personnels.

Le harceleur est souvent bien intégré dans la structure, où il trouve des justifications à son action.

La faiblesse des structures de défenses collectives et les pressions concourent à exacerber le problème.

Il faut se syndiquer ! Le Snetaa-EIL est là pour vous !

Si nul ne sait vraiment où commence le harcèlement moral, tout le monde sait où il s'arrête :
à la destruction physique et/ou psychologique d'une personne,
au nom d'intérêts médiocres, comme les individus qui en sont les instigateurs.

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET INDEMNITES DIVERSES

AU 01/02/2007

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Corps	Catégorie	Nbre Heures	Code	HSA taux normal	HSA 1 ^{ère} heure (1)	HSE	HSE rempli courte durée
Agrégés HC		15	03	1657,45	1988,94	52,95	57,55
Agrégés		15	10	1506,77	1808,13	48,13	52,32
Bi admis Certf		18	13	1102,88	1323,45	35,23	38,29
Certf HC PLP-HC		18	78	1159,07	1390,88	37,03	40,25
Certf - PLP		18	14	1053,70	1264,43	33,66	36,59
MA1		18	47	895,69	1074,83	28,61	31,10
MA2		18	54	803,61	964,34	25,67	27,90
MA3		18	61	701,07	841,28	22,40	24,34
Contractuel	3 ^{ème} catégorie	18	97	984,64	1181,56	31,45	34,19
Contractuel	2 ^{ème} catégorie	18	119	1064,16	1276,99	33,99	36,95
Contractuel	1 ^{ère} catégorie	18	122	1239,95	1487,94	39,61	43,05
MI/SE	Surveillance	39	5	270,45	324,54	8,64	

(1) Dans la limite d'une heure supplémentaire excédant les maxima de services réglementaires, conformément à l'article 1^{er} du décret n° 99-824 du 17 septembre 1999**INDEMNITÉS DIVERSES**

	Au 1/07/2006	Au 1/02/2007
Indemnité forfaitaire CE-CPE	1072,68	1081,32
Indemnité de sujétion particulière aux documentalistes	566,52	571,08
Indemnités de sujétions spéciales ZEP	1122,60	1131,60
Indemnité pour activités péri-éducatives	22,85	23,03
Actions pédagogiques dans le 2 ^{ème} degré au titre des PAE	22,22	22,44
Actions pédagogiques dans le 2 ^{ème} degré au titre des FAI	33,33	33,66
Actions pédagogiques dans le 2 ^{ème} degré au titre des ZEP	33,33	33,66
Indemnité de sujétions spéciales CFC : Montant annuel	7290,72	7349,04
Montant mensuel	607,56	612,42
Tutelle pédagogique (RLR 212-4, D n°93-69 du 14/01/93)	47,90	48,00

RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS PARTICIPANT AUX ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE DES ADULTES

Niveaux	Taux de Rémunération de l'Heure Effective		
	Taux de Base	Taux de Base Majoré 25%	Taux de Base Majoré 50%
III	42,54	53,17	63,80
IV	31,01	38,75	46,50
VI et V	25,69	32,11	38,54

INDEMNITÉ DE JURY DE CONCOURS ET D'EXAMENS

Nature	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Epreuves orales	53,76	37,63	21,50	16,13
Epreuves écrites	Taux normal	2,15	1,51	0,97
	Taux majoré	2,69	1,88	1,21

CHEFS DES TRAVAUX

	Montant Annuel	Montant Trimestriel
+ de 1000 élèves	3963,00	990,75
De 400 à 1000 élèves	3140,00	785,00
Moins de 400 élèves	2317,00	579,25

INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS SPÉCIALES DE REMPLACEMENT

Indemnité de Remplacement	% du taux moyen de l'indemnité	Taux indemnité journalière Taux moyen : 28,03
Moins de 10 km	50%	14,89
De 10 à 19 km	67%	19,36
De 20 à 29 km	84%	23,87
De 30 à 39 km	100%	28,03
De 40 à 49 km	120%	33,28
De 50 à 59 km	140%	38,59
De 60 à 80 km	160%	44,19
De 81 à 100km	+20%	50,79
Par tranche sup. de 20 km	+20%	6,60

I.S.O.E. PART FIXE ET INDEMNITÉ DE PROFESSEUR PRINCIPAL

Part Fixe 1174,20	Divisions de 4 ^{ème} des Collèges et Lycées Professionnels Divisions de 3 ^{ème} des Collèges et LP, de 1 ^{ère} année de BEP-CAP Autres Divisions de LP	1205,40 1379,76 876,84
Professeurs Agrégés	Taux fixe et non revalorisable tant que ce taux demeurera supérieur au taux de la part modulable Professeurs exerçant dans une division ouvrant droit à cette indemnité	 1609,44

PERSONNELS DE DIRECTION**Indemnités annuelles de sujétion spéciale**

	Etablissement 1 ^{ère} , 2 ^{ème} , 3 ^{ème} catégorie	Etablissement 4 ^{ème} catégorie	Etablissement 4 ^{ème} catégorie exceptionnelle
Proviseur et Proviseur adjoint de Lycée	2821,08	3476,28	4793,52
Proviseur et Proviseur adjoint de LP	2821,08	2821,08	
Indemnités de Responsabilité d'Etablissement			
Proviseur Lycée	1100,52	1131,72	2042,40
Proviseur de LP	1100,52	1100,52	

Montant annuel **MAXIMUM** de l'indemnité attribuée aux chefs d'établissement qui participent aux activités de formation continue des adultes : **11 516 €**

APPRENTISSAGE :

Indemnité Forfaitaire Annuelle	Chef d'Etablissement	Adjoint, Gestionnaire, Agent Comptable
Moins de 50 apprentis	2216,88	1060,92
De 50 à 200	2295,48	1097,88
De 201 à 350	2587,08	1212,00
De 351 à 500	2678,76	1255,44
De 501 à 650	2959,08	1358,76
De 651 à 800	3063,48	1406,16
De 801 à 950	3326,16	1506,96
Plus de 951	3443,88	1560,24

INDEMNITÉ HORAIRE

Niveaux	Taux de Base
III	53,15
IV	41,82
VI et V	35,67

INDEMNITÉ DE SUIVI DES APPRENTIS

Indemnité de suivi des apprentis attribuée aux personnels enseignants du second degré	1174,20
---	----------------

TRAITEMENTS ET INDEMNITES A COMPTER DU 01/02/2007

Echelons	Agrégés HC	Agrégés	Biadmissibles à l'agrégation	Certif, PLP ,CPE HC	Certif, PLP ,CPE	MA I	MA II	MA III	MI/SE
1	658	379	366	495	349	349	321	272	272
2	696	436	400	560	376	376	335	294	
3	734	478	421	601	395	395	351	307	
4	783	518	442	642	416	416	368	321	
5	821	554	469	695	439	439	384	337	
6		593	500	741	467	460	395	356	
7		635	527	783	495	484	416	374	
8		684	567		531	507	447	390	
9		734	612		567				
10		783	658		612				
11		821	688		658				

INM	TRAITEMENT BRUT MENSUEL	RETENUE RETRAITE Titulaire Stagiaire 7.85 %	INDEMNITE DE RESIDENCE		SUPPLEMENT FAMILIAL		
			ZONE 1 3 %	ZONE 2 1 %	Pour 1 enfant : 2,29€		Par enfant en plus 15,24€ + 6 %
					2 enfants 2,29€+ 3 %	3 enfants 10,67€ +8 %	
272	1 233,32		40,40	13,46	71,61	177,74	126,45
294	1 333,07		40,40	13,46	71,61	177,74	126,45
307	1 392,02		41,76	13,92	71,61	177,74	126,45
321	1 455,50		43,66	14,55	71,61	177,74	126,45
335	1 518,98		45,56	15,18	71,61	177,74	126,45
337	1 528,05		45,84	15,28	71,61	177,74	126,45
349	1 582,46	124,22	47,47	15,82	71,61	177,74	126,45
351	1 591,53		47,74	15,91	71,61	177,74	126,45
356	1 614,20		48,42	16,14	71,61	177,74	126,45
366	1 659,54	130,27	49,78	16,59	71,61	177,74	126,45
368	1 668,61		50,05	16,68	71,61	177,74	126,45
374	1 695,81		50,87	16,95	71,61	177,74	126,45
376	1 704,88	133,83	51,14	17,04	71,61	177,74	126,45
379	1 718,49	134,90	51,55	17,18	71,61	177,74	126,45
384	1 741,16		52,23	17,41	71,61	177,74	126,45
390	1 768,36		53,05	17,68	71,61	177,74	126,45
395	1 791,03	140,59	53,73	17,91	71,61	177,74	126,45
400	1 813,71	142,37	54,41	18,13	71,61	177,74	126,45
416	1 886,25	148,07	56,58	18,86	71,61	177,74	126,45
421	1 908,92	149,85	57,26	19,08	71,61	177,74	126,45
436	1 976,94	155,18	59,30	19,76	71,61	177,74	126,45
439	1 990,54	156,25	59,71	19,90	71,61	177,74	126,45
442	2 004,14	157,32	60,12	20,04	71,61	177,74	126,45
447	2 026,82		60,80	20,26	71,61	177,74	126,45
460	2 085,76		62,57	20,85	73,24	182,10	129,71
467	2 117,50	166,22	63,52	21,17	74,19	184,64	131,62
469	2 126,57	166,93	63,79	21,26	74,46	185,36	132,16
478	2 167,38	170,13	65,02	21,67	75,69	188,63	134,61
484	2 194,58		65,83	21,94	76,50	190,80	136,24
495	2 244,46	176,19	67,33	22,44	78,00	194,79	139,23
500	2 267,13	177,96	68,01	22,67	78,68	196,61	140,59
507	2 298,87		68,96	22,98	79,63	199,14	142,50
518	2 348,75	184,37	70,46	23,48	81,13	203,14	145,49
527	2 389,56	187,58	71,68	23,89	82,35	206,40	147,94
531	2 407,70	189,00	72,23	24,07	82,90	207,85	149,03
554	2 511,98	197,19	75,35	25,11	86,02	216,19	155,28
560	2 539,19	199,32	76,17	25,39	86,84	218,37	156,92
567	2 570,93	201,81	77,12	25,70	87,79	220,91	158,82
593	2 688,82	211,07	80,66	26,88	91,33	230,34	165,89
601	2 725,09	213,91	81,75	27,25	92,42	233,24	168,07
612	2 774,97	217,83	83,24	27,74	93,91	237,23	171,06
635	2 879,26	226,02	86,37	28,79	97,04	245,58	177,32
642	2 911,00	228,51	87,33	29,11	98,00	248,12	179,23
658	2 983,55	234,20	89,50	29,83	100,17	253,92	183,58
684	3 101,44	243,46	93,04	31,01	103,71	263,35	190,65
688	3 119,58	244,88	93,58	31,19	104,25	264,80	191,74
695	3 151,32	247,37	94,53	31,51	105,20	267,34	193,64
696	3 155,85	247,73	94,67	31,55	105,34	267,70	193,92
734	3 328,15	261,25	99,84	33,28	108,06	274,96	199,36
741	3 359,89	263,75	100,79	33,59	108,06	274,96	199,36
783	3 550,33	278,70	106,50	35,50	108,06	274,96	199,36
821	3 722,63	292,22	111,67	37,22	108,06	274,96	199,36

Valeur annuelle du point d'indice : 54,4113 €

CSG imposable : 2,40% - CSG non imposable : 5,10% - RDS : 0,50 %

CSG et RDS : cotisations assises sur 97% de la rémunération totale (brut + indemnités + primes) depuis le 01/01/2005

MGEN : 2,5% du traitement brut majoré des indemnités, primes