

# O'AP

**metaa**  
FO

MENSUEL N° 557 | FÉVRIER 2017 | 1,30 €

# VIOLENCES AU QUOTIDIEN

COMMENT ÉVITER LE PIRE ?

Loi Sauvadet :  
victoire du  
SNETAA-FO

P.07

Parole de  
militant : qui  
suis-je ?

P.13

Arrêt maladie  
et régime des  
fonctionnaires

P.15

Retraites :  
quand partir ?

P.21

## DOSSIER

## SPÉCIAL

LE QUOTIDIEN  
À L'ÉCOLE

P.08-12



## 07 CONTRACTUELS

Loi Sauvadet : une demi-victoire grâce au Snetaa



## 08 DOSSIER SPÉCIAL

Le quotidien à l'École.



## 13 PAROLE DE MILITANT

Qui suis-je ?



## 21 RETRAITES

Quand partir ?

# SOMMAIRE

- 04 CPE**  
Avec le SNETAA-FO, votre voix sera portée !
- 05 ASH**  
Pour la défense des SEGPA et les PLP en ASH.
- 07 CONTRACTUELS**  
Loi Sauvadet : une demi-victoire grâce au SNETAA !
- 08 DOSSIER SPÉCIAL**  
Le quotidien à l'École.
- 13 PAROLE DE MILITANT**  
Qui suis-je ?
- 14 VOTRE SANTÉ**  
Arrêt maladie : comment ça marche ?
- 15 INDEMNITÉS - ISOE**  
Changement de résidence, départ volontaire.

- 16 LA CHRONIQUE**  
Le seul bon réflexe : le SNETAA-FO !
- 18 BRÈVES**  
Le saviez-vous ?
- 20 PRATIQUE**  
Calendrier des paies, pensions, délais de préavis...
- 21 RETRAITES**  
Quand partir ?
- 22 MASSACRE DU TERTIAIRE**  
Signez la pétition !
- 23 ADHÉSION**  
Mon engagement militant, c'est ma force !



AP N°557 Février 2017 | **Comité de Rédaction** : SNETAA-FO, 24 rue d'Aumale 75009 Paris | Tél.: 01.53.58.00.30 | **Directeur de la publication** : Christian Lage | CPPAP 0120 S 07264 ISSN 1273 5450 | **Direction graphique** : Wanderson Ribeiro | **Mise en page** : Tony Girardin | **Illustrations** : Zaïtchick | **Photographies** : 123rf | Imprimé en France | SNETAA © 2017



# L'ÉDITORIAL

Le 1<sup>er</sup> février, le SNETAA-FO manifestait avec sa fédération, la FNEC-FP-FO, la CGT et SUD devant les rectorats et le ministère pour demander le retrait du PPCR.

Il faut être clair : le PPCR est tout simplement la nouvelle modalité imaginée par le cadre comptable de notre administration pour répondre à l'allongement de notre carrière.

En effet, nous sommes passés de l'exigence de 37,5 annuités à 41,5 aujourd'hui pour notre retraite. Ainsi, comment faire pour que la grille qui comporte nos échelons ne nous permette pas de partir avec un salaire trop élevé ? Le reste n'est qu'habillage pour nous laisser croire que nous serons augmentés.

Ces préoccupations ne sont pas toujours votre ordre du jour. Votre réalité quotidienne est la prise en charge des jeunes et l'organisation de votre travail, qui n'est pas toujours facilité par les rapports avec l'administration de vos établissements.

Il y a en effet une multiplication des sources de conflits possibles, voire de harcèlement de collègues. Il faut garder à tout prix tous les jeunes dans nos établissements, afin qu'ils puissent, dans le cadre d'un parcours fluidifié, accéder à un diplôme !

Cette situation engendre un stress grandissant et nous devons prendre sur nous. C'est pourquoi cet AP contient un dossier qui rappelle un certain nombre d'éléments sur la prise en charge des jeunes et les limites que nous devons mettre à notre capacité d'acceptation de situations d'incivilité voire de violence, même si celles-ci restent le plus souvent verbales.

Nous devons rappeler que nous sommes des fonctionnaires d'État et qu'à partir de là, notre volonté de servir doit correspondre à notre mission qui est de transmettre des connaissances.

Certes, les jeunes arrivent aujourd'hui dans nos établissements, produits de tous les dysfonctionnements de notre société. Pour autant, nous ne sommes en rien les punching-balls de celle-ci. Alors, il faut que nous sachions dire STOP à la dégradation de nos conditions de travail.

Nous devons avoir la volonté de dénoncer toutes ces situations de dysfonctionnement.

Nous devons être assurés que notre institution soit bien à nos côtés pour lutter contre tous les dysfonctionnements.

Soyez assurés que le SNETAA-FO sera toujours à côté des collègues quelles que soient leurs difficultés. Mais pour cela, nous devons restaurer la solidarité et la capacité à agir grâce à l'outil syndical.

Le SNETAA-FO s'y engage et vous demande de ne plus laisser faire !





# AVEC LE SNETAA-FO, VOTRE VOIX SERA PO

**L**a Commission Administrative Paritaire Nationale du 13 décembre dernier revêtait une importance particulière car la Ministre voudrait, en application du « protocole » PPCR, syndicalement minoritaire, que ce soit la dernière CAPN consacrée à l'avancement d'échelon dans les conditions actuelles.

Si certains syndicats se félicitent de cette avancée, il n'en demeure pas moins que la prétendue revalorisation salariale « PPCR » n'en est pas une. C'est un artifice bien administré pour laisser croire qu'il s'agit d'une réforme audacieuse et juste.

Cette réforme de l'évaluation détruirait les garanties collectives contenues dans notre statut. Elle créerait les conditions d'un arbitraire local, l'individualisation des carrières, la concurrence entre les

personnels au nom du « mérite », une ambiance délétère par « le diviser pour régner » et imposerait une nouvelle aggravation de notre charge de travail.

Le SNETAA-FO réaffirme son engagement à travers des aspects non négociables :

- ① le maintien de la notation chiffrée (double notation pour les enseignants) encadrée par des grilles nationales ;
- ② un déroulement de carrière permettant à tous les CPE de pouvoir terminer à l'indice terminal de leur corps ;
- ③ une augmentation de 8 % de la valeur du point d'indice et 50 points en plus pour tous ;
- ④ la reconnaissance du travail de CPE comme un collaborateur avec l'équipe pédagogique ;

- ⑤ la création d'un corps d'inspection issu du corps des CPE.

Le secteur CPE du SNETAA-FO a toujours veillé à défendre et promouvoir en toute indépendance le métier de CPE quel que soit son lieu d'exercice (Collège, Lycée Professionnel, Lycée Général et Polyvalent, SEGPA, Cité Scolaire...) tel qu'il a été conçu et dans l'esprit de son évolution, cela au travers de ses valeurs propres : Laïcité, indépendance, autonomie, neutralité politique, transparence et en harmonie avec tous les personnels de l'Éducation nationale.

**STOP** au nivellement et à la caporalisation des fonctions, niant notre particularisme, faisant de nous un rouage administratif nous isolant encore plus des professeurs au prétexte paradoxal de nous rapprocher autour du suivi élève, alors qu'il s'agit de devenir un or-



gane de contrôle des collègues.

**STOP** à la paupérisation de la fonction publique. Aux salaires indécents et au gel des promotions.

**STOP** à la régionalisation et à la territorialisation de notre métier.

**STOP** aux inspections communes aux personnels de Direction.

**STOP** au mépris des personnels chargés de toutes les tâches possibles en gommant les situations les plus diverses d'exercice dans les collèges, les lycées (en internat, nombre de CPE et d'AED par rapport au nombre d'élèves, zone sensible...), sans contrepartie ni protection contre les abus éventuels.

**CPE : AU SNETAA-FO, SÛR QUE  
MA VOIX SERA PORTÉE !**

**ASH**



**L**a circulaire sur les ULIS en lycée professionnel annoncée depuis un an est parue le 8 décembre dernier (circulaire 2016-186, BO 45). Elle est axée notamment sur la formation et l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap.

Inclusion, vous avez dit inclusion ? C'est la poursuite de la destruction des établissements de l'ASH, des EREA, des SEGPA, des ULIS, des ITEP... et des postes d'enseignants spécialisés (PLP, PLC, PE...) qui y sont affectés. C'est une remise en cause de tout l'enseignement spécialisé, de la formation spécialisée et des indemnités de fonction dans l'enseignement spécialisé.

La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances utilise les termes « veiller à l'inclusion », « promouvoir »... Ces termes dans la loi n'ont pas vocation à imposer. On assiste trop souvent à une culpabilisation des acteurs en charge de ces élèves en situation de handicap. Pour le SNETAA-FO, « rendre le système plus inclusif » : soit ! Toutefois, l'inclusion réclame des conditions de moyens humains, d'offre de formations, d'accompagnement... Si ces conditions ne sont pas réunies, cela peut se traduire, pour les élèves accueillis, par une exclusion au sein même de la classe d'accueil.

Au nom de l'inclusion scolaire et de la nouvelle certification, le CAP-PEI, c'est aussi la destruction de l'ASH et des spécificités par option.

Dans le projet de circulaire des EREA, encore en discussion, l'inclusion scolaire, le développement d'un fonctionnement en réseau d'établissements, l'accueil d'élèves relevant de la mission de lutte contre le décrochage et la définition des publics accueillis sont laissés à la seule compétence de l'autorité académique. C'est encore la poursuite de la dislocation des EREA.

Le SNETAA-FO lancera une action forte pour défendre les SEGPA et les PLP en ASH !



Militant



Laique



PLP



CPE



SNETAA



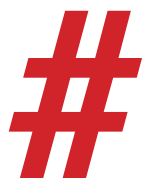
Combatif



Ensemble



FO



**L**a prolongation de 2 ans de la loi Sauvadet a donc augmenté le vivier de personnels enseignants éligibles de près de 45 %, alors qu'elle était censée en réduire le nombre.

Le bilan de la loi Sauvadet est loin d'être positif, puisque le nombre de contractuels enseignants ne cesse d'augmenter, plus de 1700 en quatre ans. Seuls 38 % d'enseignants contractuels en 2016 ont pu être éligibles sur les 2000 postes offerts ! Les postes offerts ne sont donc pas tous pourvus, ce que nous combattons chaque jour.

Le SNETAA-FO exige la titularisation de tous les contractuels via un véritable plan de titularisation. Nous pouvons gagner ce combat. Avec vous, c'est possible ! Sans vous, libre place aux politiques défavorables !

**CONCOURS 2017 :  
NOMBRE DE POSTES OUVERTS !**

	CORPS	
	PLP	CPE
<b>CONCOURS EXTERNE</b>	1920	320
<b>CONCOURS INTERNE</b>	315	70
<b>3<sup>ÈME</sup> CONCOURS</b>	10	
<b>CONCOURS RÉSERVÉ</b>		87
<b>EXAMENS PROFESSIONNELS</b>	785	

**NOUVELLES DISPOSITIONS POUR LES CONTRACTUELS**

Les nouvelles dispositions pour les agents contractuels d'enseignement ne sont pas encore mises en application. Pourtant, un premier décret précise la nouvelle organisation des rémunérations avec deux catégories (au lieu de trois), un indice brut minimum et maximum dans chaque catégorie.

Les groupes de travail au ministère, de décembre 2016 et janvier 2017, n'ont pas encore validé les grilles de salaires alors que les rectorats ont déjà travaillé sur la mise en place de leurs grilles.

Un second décret porte sur l'augmentation du taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement. Le SNETAA-FO a demandé que l'augmentation du taux des HSA soit applicable aux contrats CDI et CDD signés antérieurement au 1<sup>er</sup> septembre 2016. Nous attendons l'arbitrage de la Ministre.

Enfin, un nouvel arrêté fixe l'évaluation professionnelle. La réévaluation pour les changements d'échelon se fera tous les trois ans, à partir de l'évaluation professionnelle prévue

à l'article 13 du décret du 29 août 2016 établie par le recteur de l'académie qui rédige une appréciation générale suite au rapport d'inspection et au compte rendu d'évaluation professionnelle.

Ces textes, au départ publiés pour harmoniser les salaires des agents contractuels, risquent de mécontenter tout le monde car les grilles de références nationales n'engagent pas les rectorats (sic).

“ Ces nouveaux décrets seront applicables avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2016. Nous agissons au ministère, poursuivons le combat dans les académies !

Le SNETAA-FO reste donc vigilant sur la mise en œuvre de ces nouveaux décrets dans les différents groupes de travail académiques et au CTA.



MALMENÉ

HUMILIÉ

HARCELÉ

BOUSCULÉ

STRESSÉ

AGRESSÉ

# LE QUOTIDIEN À L'ÉCOLE

Il ne se passe pas une journée sans qu'au SNETAA-FO on nous rapporte des faits d'incivilité ou de violences commis dans nos LP. Ces actes se multiplient contre les enseignants et les autres personnels.

Vous vous sentez désemparés et vous ne savez pas quoi faire dans de telles circonstances ? Il ne faut pas rester isolé : faites appel au SNETAA-FO !

Le présent dossier vous apporte les principales solutions prévues par les textes réglementaires ainsi que des recommandations utiles pour conduire vos classes au quotidien et améliorer vos conditions de travail.



L'enseignant est responsable des élèves qui lui sont confiés pendant le cours. Cela implique d'une part qu'il les mène dans de bonnes conditions à la salle de classe ou l'atelier et d'autre part que la présence du professeur est obligatoire du début jusqu'à la fin de la séance.

Quitter le lieu où sont réunis les élèves pour quelque raison que ce soit : discuter dans le couloir avec un collègue, aller chercher des photocopies dans son casier, répondre à un appel téléphonique en s'isolant... sont à éviter pendant l'heure de cours où vous êtes en responsabilité.

Si le cours ne se déroule pas dans des conditions normales du fait d'incidents causés par les élèves, alors le cas est posé.

Nos recommandations en cas d'absence de nombreux élèves, par exemple quand il y a des intempéries ou des grèves :

- ① avec 2 ou 3 élèves, travaillez avec la porte de la salle grande ouverte ;
- ② s'il n'y a qu'un seul élève, il n'est pas nécessaire de lui faire cours même s'il reste toujours sous votre responsabilité pendant la séance ; pourquoi alors ne pas se rendre avec lui au CDI et lui proposer du soutien ou des activités en lien avec ce lieu.

### LES INCIDENTS DANS LA CLASSE

Le comportement d'élèves difficiles constitue souvent un frein pour enseigner dans les meilleures conditions. Il devient parfois incontournable de faire quitter un ou plusieurs élèves du cours.

Si vous estimez devoir exclure un élève de la classe, voici nos recommandations :

- ① l'élève exclu est conduit par un élève de confiance (comme un délégué de classe) auprès du CPE. Vous recevrez de ce dernier une note attestant que l'élève a bien été pris en charge par le service de la vie scolaire ;
- ② si l'élève refuse de quitter la salle, il faut faire parvenir au CPE votre demande expresse (par l'ordinateur de la classe, ou en missionnant un élève ou encore en l'appelant au téléphone) ;
- ③ un travail à faire doit être remis à l'élève qui le rendra après la séance écoulée. Ce travail pourra faire l'objet d'une correction et être noté ;
- ④ un rapport écrit, remis au chef d'établissement le plus rapidement possible, comportera une demande de sanction et d'excuses de la part de l'élève avant sa réintégration.

Il faut penser à consigner tous les incidents qui se produisent dans la classe.

### LES OUTILS À DISPOSITION DES PERSONNELS

On trouve :

- ① le cahier du CHSCT qui doit être impérativement accessible dans tous les établissements ; on y note tous les incidents, les actes d'agressions, de violence de quelque nature que ce soit ;
- ② le registre santé et sécurité au travail : il doit être accessible à tout moment et chacun doit savoir où il se trouve. Il doit être disponible en cas d'enquête ;
- ③ le registre de signalement d'un danger grave et imminent



qui doit rester disponible en cas d'enquête ;

④ **le cahier ou document unique** qui permet de recueillir les « incidents » ou accidents constatés et d'identifier les causes et proposer des mesures correctives. Ce document est à la disposition du CHSCT qui peut s'en saisir pour solliciter une enquête administrative notamment.

Le SNETAA-FO déplore que certains chefs d'établissement ignorent ou prétendent ignorer le droit dans ce domaine en ne communiquant pas sur ces documents pourtant essentiels au bon fonctionnement de notre institution !

### NOS RECOMMANDATIONS :

- exigez que ces outils soient accessibles et que l'information sur l'endroit où l'on peut en disposer soit largement diffusée ;
- reportez-y tous les incidents de façon à ce qu'ils soient portés à la connaissance du plus grand nombre !

## LA COMMISSION

### HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Son rôle est de contribuer :

- à la protection de la santé physique et mentale ;
- à la sécurité ;
- à l'amélioration des conditions de travail ;
- à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Elle est compétente pour traiter de toutes les questions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels. L'objectif général de cette commission, qui se réunit au minimum 3 fois par an, réside dans la prévention (analyse, anticipation et résolution) des risques et des conditions d'hygiène sur les lieux de travail.

L'ensemble de ces travaux sont communiqués par l'intermédiaire des panneaux d'affichage (« Informations Commission Hygiène et Sécurité »), du registre « Santé et sécurité au travail » et de ses fiches.

Elle est obligatoire dans les lycées professionnels, les LPO, les lycées d'enseignement généraux avec sections d'enseignement technique, les EREA, les collèges avec SEGPA.

Elle se décline en :

- CHSCT de l'EPLÉ ;
- en CHSCTD (départemental) ;
- en CHSCTA (académique)
- en CHSCTM (ministériel).

Le CHSCTA peut être saisi de toute question relative à des incidents ou faits graves et peut être sollicité pour faire une enquête qui délivrera des préconisations à l'autorité académique. Le CHSCTM et les CHSCTA sont composés de représentants des personnels issus des organisations syndicales représentatives. Le SNETAA-FO y est représenté soit directement, soit par sa fédération !

### NOS RECOMMANDATIONS :

**PARTICIPEZ !** Faites savoir au chef d'établissement que vous souhaitez en faire partie ! C'est un bon moyen de ne pas taire les problèmes dans l'établissement.



Au plus proche de votre quotidien, « **LA CELLULE CHS** » :

- est composée de membres volontaires (2 ou 3 personnes de l'administration, l'infirmier, 1 ou 2 représentants des personnels) ;
- est instituée à l'initiative du chef d'établissement ;
- est l'élément qui permet d'impulser le travail de la CHS ;
- permet un travail de terrain, de proximité, de préparation des dossiers pour la commission ;
- peut si besoin justifier d'une intervention directe en cas de nécessité urgente.



## LA PROTECTION

## FONCTIONNELLE

La protection fonctionnelle (et l'indemnisation éventuelle du préjudice subi), est prévue par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (article 11) ; la circulaire n°2158 du 5 mai 2008, avec d'autres textes, en précise les modalités d'application.

Les menaces, injures, voies de fait, outrages, violences verbales, violences ayant entraîné ou non une incapacité de travail, menaces, vols, dégradations sur les biens des personnels... tous ces actes sont répréhensibles pénalement : ils doivent donc être condamnés et réparés !

Quand ces actes sont commis contre des enseignants, dépositaires de l'autorité de l'État, qu'ils soient ou non titulaires, l'institution assiste ses agents par la « protection fonctionnelle ». De la même manière, s'il y a faute commise par un enseignant dans l'exercice de ses fonctions, sous certaines conditions, cette faute est dite « de service » et l'État doit se substituer au fonctionnaire pour prendre en charge la responsabilité de la faute, toujours dans le cadre de cette protection fonctionnelle.

**DANS TOUS LES CAS,  
AYEZ LE BON RÉFLEXE :  
APPELEZ LE SNETAA-FO  
AU 01 53 58 00 30**

**Que faire quand l'enseignant est victime ou s'il a commis une faute de service qui déclenche une procédure contre lui ?**

- ❶ il doit solliciter la protection fonctionnelle par déclaration écrite auprès du Recteur, sous couvert de la voie hiérarchique ;
- ❷ tous documents utiles doivent alors être joints (récépissé du dépôt de plainte le cas échéant, certificat médical...).

Si la demande est acceptée, l'administration fixe les modalités de la protection qui peut prendre des formes diverses (voir ci-dessous). Dans le cas où l'affaire est portée en justice, l'administration prend à sa charge les frais de représentation (avocat) et de justice.

**REMARQUE :** la protection fonctionnelle n'est pas subordonnée au dépôt de plainte. La demande de protection fonctionnelle et le dépôt de plainte peuvent être engagés simultanément. Les effets en termes d'indemnisation sont les mêmes : il n'y aura simplement pas de double indemnisation si les deux procédures coexistent.



## LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES VICTIMES

Elle s'applique quand les actes contre les enseignants sont perpétrés par :

- des élèves ou leurs familles ;
- des personnes extérieures ;
- des personnels du lieu de travail (collègues ou direction).

**Quels sont les effets de la protection fonctionnelle ?**

Selon le ministère, « l'administration doit définir les moyens à mettre en œuvre pour assurer l'efficacité de la protection fonctionnelle ». Par exemple :

- lettre d'admonestation à l'auteur des faits incriminés ;
- entretien avec l'autorité hiérarchique de l'agent attaqué avec l'agresseur ;

- action en justice directe de l'administration ;
- soutien juridique et financier en cas d'action directe en justice.

L'enseignant victime a subi un dommage physique constaté par certificat médical, matériel (dégradation sur son véhicule par exemple) et/ou même moral (sentiment d'échec, détresse, angoisse...).

Il doit donc en obtenir réparation sous forme d'indemnités. Toutes les pièces prouvant la réalité de ces dommages doivent être fournies à l'administration qui sera chargée de procéder à l'indemnisation. Toutefois, l'indemnisation peut être accordée directement par la justice si l'enseignant a choisi de la saisir.

Elle peut être accordée par l'administration s'il y a « faute de service ».

La faute de service est celle qui est commise par l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions, c'est-à-dire pendant le service, avec les moyens du service et en dehors de tout intérêt personnel (exemple : accident dont un élève est victime pendant le cours du fait de la négligence de l'enseignant).

La faute personnelle est la « faute commise en dehors du service ou pendant le service si elle est tellement incompatible avec le service public ou les pratiques administratives normales qu'elle revêt une particulière gravité ou révèle la personnalité de son auteur et les préoccupations d'ordre privé qui l'animent » (crimes ou délits). Dans ce cas, l'enseignant à l'origine d'une faute personnelle ne pourra pas bénéficier de la protection fonctionnelle.

En cas de faute de service, la protection fonctionnelle accordée se traduira par une « couverture » de l'enseignant par l'administration contre les poursuites civiles (prise en charge de la représentation par voie d'avocat et des frais).

**REMARQUE :** qu'il y ait faute de service ou faute personnelle, une sanction disciplinaire (prise donc par l'administration) peut être prononcée contre l'enseignant qui l'a commise.

### LE DROIT DE RETRAIT

Les enseignants ont la possibilité de cesser leur activité s'ils pensent que « leur situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé (violence dans les classes, intrusion de personnes extérieures à l'établissement...) ou s'ils constatent une défectuosité dans les systèmes de protection » : c'est le droit de retrait.

Il s'exerce **INDIVIDUELLEMENT**, contrairement au droit de grève, mais chaque enseignant peut l'exercer en même temps dans un même établissement.

Pour cela, il faut prévenir immédiatement son chef d'établissement. L'arrêt de l'activité ne donne lieu donc ni à sanction ni à retrait sur la rémunération. Le signalement du danger doit être consigné dans un registre spécial, le « registre de signalement d'un danger grave et imminent », ce qui donnera lieu à une enquête dans le cadre du CHSCT.

### LE BON RÉFLÈXE : LE SNETAA-FO !

Quel que soit le problème auquel vous êtes confronté... **VOUS N'ÊTES PAS SEUL !**  
Le SNETAA-FO vous assiste : **APPELEZ LE 01 53 58 00 30 !**

- consignez rapidement par écrit, au brouillon, tous les éléments sur l'événement que vous venez de vivre : lieu précis, heure, noms de témoins, des élèves, des collègues ! Il ne faut pas sous-estimer l'impact, le choc psychologique de ce genre de faits ;
- les représentants du SNETAA-FO dans votre établissement, votre département, votre académie sont à votre disposition ; des juristes et des psychologues SNETAA-FO vous apporteront toute l'aide nécessaire : n'en faites pas l'économie !





## QUI SUIS-JE ?

**J**e suis professeure en lycée professionnel depuis 33 ans. J'ai travaillé dans différentes académies et j'ai ainsi rencontré des proviseurs et des élèves très divers.

Je suis aussi psychologue clinicienne depuis 15 ans.

J'interviens, en tant que psychologue clinicienne, dans des associations qui assurent un service d'écoute téléphonique auprès de personnes victimes de souffrance au travail et de discrimination.

### DEMANDER DE L'AIDE, POURQUOI C'EST SI DIFFICILE ?

Dans notre société hyper individualiste qui célèbre l'autonomie comme valeur suprême, automatiquement, nous la traduisons par « tu ne dois compter que sur toi-même ». Nous avons grandi avec l'idée que ne rien demander à personne, jamais, est source de gloire. Nous sommes fiers de proclamer que nul ne nous a aidés.

Or, nos idées de toute puissance se révèlent de redoutables ennemis intérieurs lorsque nous traversons des périodes difficiles.

Cette problématique me fait penser à un proverbe africain : « il faut tout un village pour élever un enfant ». Si nous avons tant de mal à demander de l'aide, c'est que, dans notre société occidentale, l'accent est mis sur la force, sur l'indépendance. Mais il est faux

de croire que nous pouvons toujours nous en sortir seuls. La première chose à faire serait donc de nous extraire de cette illusion culturelle. Il nous faut accepter d'être parfois faillible.

### QUELLE AIDE JE PEUX PROPOSER ?

Dans notre société ancrée dans le culte de la performance et de l'action, on peut se sentir coupable de ne pas aller bien, de ne pas réussir à faire face. Pourtant, nous traversons tous au cours de notre vie des moments durant lesquels nous doutons ou nous ne nous sentons pas assez forts.

Si un mal-être ou des questionnements perdurent ou qu'apparaissent de nouveaux symptômes (ruminations, fatigue, irritabilité, angoisse d'aller travailler...), il ne faut pas avoir peur de s'appeler. L'aide d'un-e psychologue s'adresse à toute personne désirant un changement. Il s'agit d'une démarche accessible à tous, porteuse de dynamisme, de courage et de bien-être.

Il n'est pas utile de préparer votre premier entretien. Je n'attends pas de vous un résumé structuré de votre vie ni un discours intellectualisé. Vous m'expliquerez avant tout pourquoi vous m'appelez et ce que vous attendez concrètement de moi.

Il ne s'agit pas d'une psychothérapie.

Je serai là pour vous écouter, prendre la mesure de vos difficultés professionnelles et réfléchir à une manière pos-

sible de vous aider. Il s'agira surtout d'identifier et reconnaître une difficulté qu'il vous semble impossible d'affronter seul-e.

Mes outils sont l'écoute et la parole.

Me contacter, c'est donc faire le choix d'un changement et décider de mieux identifier, comprendre et résoudre une difficulté ou une situation problématique.

Je propose un service d'écoute téléphonique aux collègues victimes de souffrance au travail : harcèlement, discrimination, conflit avec la hiérarchie, problèmes avec des élèves très difficiles, sentiment de ne pas exister ou de ne pas être respecté dans son travail...

Travailler dans un lycée professionnel vous semble de plus en plus difficile ; parlons-en. Je peux vous accompagner et vous aider à trouver des stratégies défensives ou à mieux gérer les conflits.

Je vous propose une écoute compréhensive, bienveillante, neutre et confidentielle.

En parler, c'est avancer, c'est aller mieux.

Vous pouvez me joindre le mardi au 01 53 58 00 30 au siège du SNETAA (24 rue d'Aumale 75009 Paris) et les lundis et vendredis après-midi au 06 19 79 32 30.

**Murielle TURCHI**

## ARRÊT MALADIE : COMMENT ÇA MARCHE ?

**Question** : Je ne me suis pas préoccupé de savoir comment fonctionnent les arrêts maladie pour un titulaire de l'Éducation nationale. Peux-tu me faire un raccourci ?

**Réponse** : Oui, retiens bien ces cadres que je te présente (ou contacte le SNETAA-FO si tu as besoin de précisions). Dès que tu as un souci de santé, que tu te rends chez le médecin, que tu lui demandes de venir à domicile, selon ton état, il peut t'attribuer un « arrêt de travail » d'une durée variable. Tu dois alors adresser cet arrêt dans les 48 heures à l'établissement.

**Q** : Et je suis rémunéré-e comment ?

**R** : Tu peux être rémunéré-e à plein traitement pendant 3 mois dits de « Congé Maladie Ordinaire » CMO. Mais les HSA peuvent être déduites.

**Q** : Et si je dépasse les 3 mois dans l'année de référence ?

**R** : Dans ce cas, c'est ton médecin traitant qui juge ton état. Il peut estimer que tu es atteint-e d'une maladie importante qui justifie le passage en « Congé Longue Maladie » CLM (voir la liste sur ameli.fr).

**Q** : Avec quelle rémunération ?

**R** : Après les 3 premiers mois à plein traitement et passant en CLM, tu seras rémunéré-e encore 9 mois à plein traitement. Puis, si l'état de santé le justifie, encore un an à demi-traitement pour ce motif. Mais là, les indemnités de professeur principal peuvent être retirées. Retenir aussi qu'une visite médicale de reprise est obligatoire après un mois d'arrêt au moins.

**Q** : Et si je ne passe pas en « longue maladie » ?

**R** : ce sera à demi-traitement pendant un an. Puis sans solde.

**Q** : Et le « Congé Longue Durée », qu'est-ce que c'est ?

**R** : Si tu es atteint-e d'une des 4 pathologies graves qui justifient le passage en « Congé Longue Durée » CLD, selon l'évolution de la maladie, tu peux être rémunéré-e jusqu'à 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.

**Q** : Et après ?

**R** : **SOIT** tu reprends ton activité ; **SOIT** tu es mis-e en retraite pour invalidité ; **SOIT** tu peux exercer dans une autre fonction d'enseignant (Documentation, ATCT, CNED...), peut-être en commençant par un « mi-temps thérapeutique » (payé à temps plein 6 mois). Mais alors, ce sera une CAPA (où siège le SNETAA-FO) qui statuera en fonction des candidats et des moyens disponibles pour attribuer ce « reclassement ».

### CONSEIL FINAL :

Ne restez pas isolé-e pendant ce congé : **faites vous aider par le SNETAA-FO !**

## LE RÉGIME MALADIE

### DES FONCTIONNAIRES ?

#### CMO (CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE)

Demande de prolongation :

- certificat de prolongation ;
- après 6 mois de congés consécutifs, le comité médical donne son avis.

Reprise des fonctions :

- fin des congés : reprise des fonctions ;
- si 12 mois consécutifs : avis du comité médical ;
- si reprise impossible et pas de droit CLM, CLD :
  - mis en disponibilité ;
  - reclassé ;
  - inapte à l'exercice de tout emploi : commission de réforme pour mise en retraite anticipée ;
  - radiation des cadres.

#### CLM (CONGÉ LONGUE MALADIE)

- Maladie nécessitant traitement et soins prolongés, qui présente un caractère invalidant et de gravité confirmée ;
- Liste indicative (arrêté du 14 mars 1986) ;
- Certificat médical constatant l'impossibilité d'exercer ses fonctions et maladie justifiant l'octroi d'un CLM ;
- Médecin traitant : rapport médical résumé au président du comité médical ;
- Rapport du médecin du travail ;

- Comité médical accorde ou non le CLM ;
- Si pas dans liste indicative : comité médical supérieur ;
- Durée max 3 ans, 1 an à plein traitement, 2 ans demi-traitement ;
- Après un an de reprise : remise à zéro ;
- CLM fractionné : période de référence de 4 ans ;
- Prolongation : congé accordé pour 3 à 6 mois, demande de prolongation 1 mois avant la fin de la période en cours ;
- Avis du comité médical pour prolongation ;
- Reprise des fonctions :
  - après avis du comité médical ;
  - rapport écrit du médecin du travail ;
  - périodes d'aménagement ;
  - comité médical statue sur l'opportunité du maintien de l'aménagement ou la modification ;
  - si ne peut reprendre son travail : reclassé ou mis à la retraite.

#### CLD (CONGÉ LONGUE DURÉE)

5 GROUPES DE MALADIES	cancer	maladie mentale
	tuberculose	poliomyélite
	déficit immunitaire grave et acquis	

- Au cours de la carrière : droit à 1 CLD de 5 ans par groupe de maladie
- Même procédure que CLM et toujours après un CLM
- Durée maxi 5 ans
- 3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement
- Reprise des fonctions :
  - dès le début des CLD : vacance de poste ;
  - examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical.



## L'INDEMNITÉ DE FRAIS :

### CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

À l'attention des collègues mutés en 2017 : n'oubliez pas de faire votre demande d'Indemnité de Frais de Changement de Résidence (IFCR). Si ce n'est déjà fait, retirez un dossier à l'administration de votre établissement qui transmettra au service académique. Vous avez 12 mois à partir de la date du changement de résidence administrative pour effectuer la démarche (article 49 du Décret n°90-437 du 28 mai 1990, modifié). Cette indemnité est de droit dans le cas d'une mutation demandée après avoir accompli 5 années dans la précédente résidence administrative ou bien au bout de 3 ans dans le cas d'une première mutation dans le corps. S'il s'agit d'une demande de mutation, il est appliqué un abattement de 20 % sur le montant total. Pour toute question et précision sur des conditions de prise en charge de vos frais de changement de résidence, n'hésitez pas à contacter votre responsable académique du SNETAA-FO qui saura vous guider dans vos démarches et assurer le suivi de votre dossier.

## TRANSFERT ISOE VERS LE

### CHANGEMENT : OPÉRATION BLANCHE ?

Vous allez bientôt recevoir votre première feuille de paye de l'ère PPCR. À grand renfort de publicité, le Ministère et tous ceux qui soutiennent ce protocole annoncent le début d'une revalorisation sans précédent. En janvier, nous aurons notamment le transfert de 4 points d'indice de l'ISOE vers le salaire brut présenté comme une opération blanche. Mais est-elle vraiment neutre ? En y regardant de plus près, on s'aperçoit qu'en intégrant cette partie de l'ISOE dans le salaire brut, on récupère une retenue supplémentaire de 5,29 points. En effet, l'ISOE avait une retenue de 5 % au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique, alors que le salaire brut est soumis à la retenue pension civile de 10,29 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

L'opération n'est donc pas si blanche que ça et ce que le gentil gouvernement nous donne d'une main, il s'empresse de nous le reprendre de l'autre. Cette revalorisation, qu'on nous a promise si mirobolante, risque rapidement de se transformer en aumône... « Ayons confiance !... ».

## L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

De plus en plus de collègues envisagent aujourd'hui une évolution de leur carrière hors des murs de l'Éducation nationale pour diverses raisons. Ils souhaitent alors bénéficier de l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV).

Cette disposition, exposée dans la circulaire n°2014-156 du 27-11-2014, est prévue dans deux situations :

- la suppression de poste ou une opération de restructuration de service prévue par arrêté ministériel ;
- la création ou reprise d'entreprise.

Dans le dernier cas, il est précisé qu'il doit bien s'agir de « création ou de reprise » et « non de poursuivre une activité entrepreneuriale déjà engagée ». Elle concerne les agents titulaires ou en CDI.

Une réponse à la demande d'IDV est donnée dans les deux mois. Elle comporte, si elle est positive, le montant de l'indemnité auquel l'agent peut prétendre.

L'attribution de cette indemnité reste soumise à la présentation de la démission de l'agent et à son acceptation par l'administration, ceci dans l'année civile en cours. Son versement s'effectue en deux fois : à la communication d'un document attestant de l'existence légale de l'entreprise (exemple : K bis) puis après vérification de la réalité de l'activité de l'entreprise.

En cas de retour à un emploi (en titulaire ou non) dans l'une des trois fonctions publiques, dans les cinq années suivant la démission, le montant de l'IDV est à rembourser dans les trois ans.

## INDEMNITÉS / ISOE



Si cette possibilité peut paraître intéressante pour se lancer dans une nouvelle activité professionnelle, rappelons que les démarches engagées n'assurent en rien d'une acceptation automatique de la part de l'administration, non seulement dans l'attribution de cette indemnité mais aussi concernant la demande de démission. En effet, certaines demandes ont été refusées à des collègues, notamment dans des disciplines déficitaires. Les critères d'octroi de l'indemnité sont très contraignants. De plus, une démission entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire.

Afin de vous assurer des meilleures chances pour conduire votre projet, **N'HÉSITEZ PAS À CONSULTER LE SNETAA-FO !**

**N**otre « grande maison » qu'est l'Éducation nationale est la nouvelle « Grande Muette ». Au fil des ans, nombre d'acteurs du système éducatif se sont parés des oripeaux d'autruches pour « que toute la misère soit cachée sous le tapis ». Ils nous somment de ne rien voir, comme si cela suffisait à tout faire disparaître.

Je rencontre de plus en plus de collègues fatigués, usés, en souffrance, ne croyant plus ni aux promesses ni aux combats engagés.

D'années en années, les relations entre les chefs d'établissement et les personnels se sont très clairement dégradées. Combien de collègues remis en cause, montrés du doigt, vilipendés, humiliés voire harcelés ? Combien de collègues incompris, lâchés voire lynchés ?

L'ampleur du désarroi des PLP face à nos classes est alarmante. Les « autruches » persistent à enfouir leur tête dans le sable. Si les professeurs de lycée professionnel ont toujours su enseigner malgré la grande hétérogénéité de nos élèves, tous s'avouent aujourd'hui désarmés. « Dans ma classe de CAP, j'ai vingt-cinq élèves. Cinq jeunes primo-arrivants ne parlant aucun mot de français ; quatre élèves très turbulents sont suivis par la PJJ ; trois autres sont en situation de handicap et douze élèves issus de SEGPA relèvent plus de l'ITEP, de l'IME, de l'ImPro que du LP. Je n'y arrive plus. Le proviseur et son adjoint sont dépassés et dès que j'évoque cette classe, au mieux ils soupirent, au pire c'est parce que je ne sais pas les intéresser. Quant à l'inspecteur, il me fait comprendre que la classe n'atteindra

pas les objectifs du référentiel... Je me bats chaque heure pour apaiser le climat explosif, leur rappeler d'avoir leurs matériels... Quand j'assure dix minutes de cours, alors c'est un bon jour ! Et je ne te parle même pas de la montée des communautarismes... Je suis fatiguée. Je n'y arrive plus. Je ne sais plus quoi faire ! »

Ce témoignage, loin d'être un épiphénomène, tend à se généraliser. Je l'entends dans toutes nos réunions. Faut-il le taire ? Faut-il se taire ? Ou faire comme l'administration et les politiques qui prévoient des bouleversements « hors-sol » avec des objectifs purement inatteignables : transferts de compétences aux régions, augmentation de l'apprentissage, délitement des matières et fusion de disciplines en champs professionnels, liquidation de structures entières (SEGPA, EREA, fusion d'établissements...), attaque des diplômes par le CCF, etc ?

Ils ont tous oublié quel public, quels élèves, nous avons en charge. Augmenter à tout crin l'apprentissage ? Les patrons ne veulent pas de ces élèves ; ils doivent encore mûrir, se former, s'éduquer dans nos lycées professionnels.

Nos écoles subissent tous les malaises de la société ; nous sommes confrontés à des phénomènes que nous n'avions jamais à traiter il y a quelques années encore. Pourtant on nous supprime moyens, horaires, postes (enseignants, infirmières, CPE, AVS, proviseurs-adjoints qui manquent dans toute l'Île-de-France par exemple).

On voudrait nous pousser à négliger le sens d'apprendre et le goût de l'effort.

Comment notre école peut-elle s'en sortir ? Comment ces jeunes peuvent-

ils s'en sortir quand les décideurs ne savent même pas qui ils sont, ce que sont nos lycées, nos missions ? Mais aussi quelles sont nos réussites ?

Je ne sais qu'une chose : partout où il y a une forte présence SNETAA, il y a du dialogue, de la négociation, de la confrontation ; les problèmes sont dès lors soulevés à temps et souvent résolus rapidement.

Tandis qu'on nous serine que « le syndicat, c'est ringard, c'est "anti", c'est "contre", c'est "conservateur" et anti progressiste », je vois que le SNETAA-FO est le seul rempart pour les collègues. *In fine* pour les jeunes. Car nous sommes là pour eux. C'est notre mission de les instruire, de les former à un métier et les faire devenir des citoyens libres en conscience.

Le SNETAA-FO porte nos valeurs universelles de liberté, d'égalité, de fraternité, de laïcité. Nous en sommes fiers !

Au SNETAA-FO, nous ne nous taisons pas. Nous sommes à vos côtés !

**Remis en cause, harcelés, bousculés, agressés : ne laissez pas ces situations vous briser !**

**Le bon réflexe : 01.53.58.00.30.**



**Pascal VIVIER**  
Secrétaire Général Adjoint





“

AU SNETAA-FO,  
**NOUS NE NOUS TAISON PAS !**  
NOUS SOMMES À VOS CÔTÉS.  
REMIS EN CAUSE, BOUSCULÉS, HAR-  
CELÉS, AGRESSÉS : **NE LAISSEZ PAS**  
CES SITUATIONS VOUS BRISER !

”



# BRI



### CONTRE LA GRIPPE SAISONNIÈRE

Souvenez-vous, il y a un siècle la grippe espagnole a tué plus de 38 millions de personnes. Aujourd'hui le vaccin existe ! La campagne de vaccination est en cours. Le vaccin est gratuit pour les plus de 65 ans. La mutuelle le prend en charge à 100 % pour les personnes fragiles.



### HALTE À L'AGRESSION COMMERCIALE

Vous ne voulez plus être dérangé sans cesse au téléphone par des inconnus qui tenteront vainement de vous vendre des fenêtres ou une assurance ?

Un geste simple : inscrivez-vous sur [www.bloctel.fr](http://www.bloctel.fr). C'est gratuit et ces importuns disparaîtront.



### CONTRE LES TROUBLES DE LA VOIX

Nombre d'enseignants rencontrent ces troubles en cours de carrière. Bien sûr, vous pouvez joindre votre médecin. Une application mobile téléchargeable sur Apple Store et Google Store, **VOCAL'IZ**, fournit des informations sur la voix et ses particularités. Cela peut vous aider et des exercices y sont proposés.



### RÉSILIATION D'ASSURANCE

Vous avez une assurance depuis plus d'un an et vous voulez en changer ? Très facile : vous vous adressez à la nouvelle assurance avec laquelle vous voulez contracter ; elle se charge des formalités de résiliation et de votre nouvelle adhésion. Tranquillité assurée !



### HOLD-UP DE LA CASA !

Depuis 5 ans, une mauvaise habitude a été prise d'utiliser la « Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie » (CASA) pour combler divers trous budgétaires. Pour rappel : cette CASA est une contribution versée par les seuls retraités (0,3 % de leur pension). Depuis sa création, les quelques 675 à 700 millions d'euros collectés chaque année ne servent en rien pour l'autonomie et ce sera sûrement la même chose en 2016. Insupportable ! Le coût des EPHAD ou de l'hospitalisation à domicile pour les personnes dépendantes est énorme. Alors, à quoi bon élaborer un « projet de loi d'adaptation de la société au vieillissement » si les financements perçus sur les retraités sont détournés ? **C'est inadmissible !**



# DVDS

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2017

Difficile d'établir la liste de toutes les augmentations qui nous attendent, en voici quelques exemples : les frais de tenue de comptes bancaires, les assurances auto (hausse comprise entre 0,5 et 2,5 %), les assurances habitation entre 1 et 4 %, la facture de gaz devrait augmenter d'environ 5 %, le prix du timbre vert passe de 0,70 € à 0,73 € et la lettre prioritaire de 0,80 € à 0,85 €.

## ET NOTRE REVALORISATION ? QU'EN EST-IL ?

Au 1<sup>er</sup> janvier, dans sa grande mansuétude, le gouvernement octroie une poignée de points d'indice (de 6 à 11) suivant l'échelon tout en restant très flou sur la baisse probable de certaines indemnités. Mais au 1<sup>er</sup> janvier, la cotisation retraite augmente de 0,35 point sur le traitement brut. Concrètement, pour un collègue au 5<sup>ème</sup> échelon qui au 31 décembre 2016 avait un indice de 458, son traitement brut était de 2 146,20 € et sa cotisation retraite de 210,80 €, soit un salaire brut après cotisation retraite de 1 935,40 €.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, son indice est égal à 466 pour un traitement brut de 2 183,69 € et 224,70 € de cotisation retraite, soit un salaire brut après cotisation retraite de 1 958,99 €.

L'augmentation du traitement brut au 1<sup>er</sup> janvier 2017 est de 23,59 €.

Que restera-t-il de cette revalorisation après le passage de la CSG, CRDS, la contribution exceptionnelle de solidarité : **RIEN** ou si peu. Elle est où la revalorisation ?



## LA GIPA, C'EST QUOI ?

Instaurée en 2008, la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par le fonctionnaire au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les agents publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA, à la condition qu'ils soient rémunérés par référence à un indice. Ils doivent avoir été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence.

La GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique. La GIPA a été reconduite pour 2016 par le décret n° 2016-845 du 27 juin 2016, publié au Journal officiel du 28 juin 2016, qui vient modifier le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié, relatif à l'instauration d'une indemnité dite de « garantie individuelle du pouvoir d'achat ». Les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA sont précisés dans l'arrêté, également publié au Journal officiel du 28 juin 2016. La nouvelle période de référence à prendre en compte correspond aux quatre années comprises entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015. Le taux de l'inflation sur la période s'élève à 3,08 %.

Nous devons attendre que le prochain gouvernement prolonge cette mesure qui n'est qu'une maigre compensation au regard des années de perte de pouvoir d'achat.

Mais dans une période de vaches maigres, cette mesure pourrait passer à la trappe.

**Avec le SNETAA-FO, restons vigilants !**



# PRATIQUE

## CALENDRIER DES PAIES ET PENSIONS

MOIS	TRAITEMENT	PENSIONS
FÉVRIER	vendredi 24 février	lundi 27 février
MARS	mercredi 29 mars	jeudi 30 mars
AVRIL	mercredi 26 avril	jeudi 27 avril
MAI	lundi 29 mai	mercredi 31 mai
JUIN	mercredi 28 juin	jeudi 29 juin
JUILLET	jeudi 27 juillet	vendredi 28 juillet
AOÛT	mardi 29 août	mercredi 30 août
SEPTEMBRE	mercredi 27 septembre	jeudi 28 septembre
OCTOBRE	vendredi 27 octobre	lundi 30 octobre
NOVEMBRE	mardi 28 novembre	mercredi 29 novembre
DÉCEMBRE	jeudi 21 décembre	vendredi 22 décembre

## LOCATIONS : DÉLAIS DE PRÉAVIS RÉDUITS

La Loi ALUR a modifié les délais de préavis pour les locataires.

Initialement, le propriétaire ne peut délivrer un congé qu'en respectant un délai de préavis d'au moins six mois avant la fin du bail. Le locataire peut donner un congé, à tout moment, avec un délai de préavis de trois mois.

Désormais le délai de préavis du locataire peut être d'un mois dans les situations suivantes :

- ❶ si le logement est situé dans une « zone tendue ». Pour connaître la liste des 28 agglomérations définies, soit un total de 1151 communes, voir le décret n° 2013-392 du 10 mai 2013 ;
- ❷ si le locataire obtient un premier emploi, une mutation, s'il

perd son emploi ou a un nouvel emploi consécutivement à une perte d'emploi ;

- ❸ si l'état de santé du locataire, constaté par un certificat médical, justifie un changement de domicile. La condition d'âge de plus de 65 ans est désormais supprimée ;
- ❹ pour les locataires bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) ou de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ;
- ❺ pour le locataire qui s'est vu attribuer un logement social.

Évidemment, dans ces situations, le congé doit être envoyé en recommandé avec accusé de réception en précisant le motif.

## MRS. WHO ?

« Conseillère régionale en Rhône-Alpes de 2004 à 2008, conseillère municipale de Lyon de 2008 à 2013, je suis désignée porte-parole de S. Royal pour l'élection présidentielle de 2007 puis de F. Hollande en 2012. Ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement dans les gouvernements Ayrault, j'y ajoute le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports en 2014 dans le gouvernement Valls. Depuis août 2014, je détiens le portefeuille de ministre de l'Éducation nationale. À l'allure encore estudiantine, je fais passer mes réformes à grands coups d'annonces médiatiques... Je suis ? Je suis ? »

Non, nous ne sommes pas sur le plateau de l'émission *Question pour un champion* ! Quoi que... L'équipe de l'e-mag de l'Éducation « NousVousIls » s'est livré à un petit micro-trottoir pour tester la popularité de N. Vallaud-Belkacem hors milieu scolaire. Bilan, la notoriété peut encore bien attendre le nombre des années...





**Le SNETAA-FO vous accompagne !**

C'est la période des demandes de temps partiel pour la rentrée prochaine. Avant de faire toute demande de temps partiel réfléchissez bien à l'opportunité de ce dernier, et pensez à l'incidence que cela peut avoir sur votre départ à la retraite plus tard. Nous pouvons vous aider, n'en faites pas l'économie !

En effet, tous les services accomplis en tant que fonctionnaire (titulaire et stagiaire) sont pris en compte pour déterminer vos droits à pension le moment venu. On parle alors de trimestres liquidables.

Mais attention, le calcul du nombre de trimestres liquidables dans la fonction publique varie selon que le service est accompli à temps plein ou à temps partiel.

Toute période de travail effectuée à temps partiel est prise en compte proportionnellement à la durée de service effectué par rapport à la durée prévue à temps plein.

Par exemple, si un fonctionnaire a travaillé à 80 % pendant 10 ans, le nombre de trimestres retenus sur cette période est de 32 (10 ans x 80 % = 8 ans, soit 32 trimestres).

Toutefois, vous pouvez faire le choix de « sur-cotiser » sur la base du traitement indiciaire à taux plein. Dans ce cas, le nombre de trimestres est augmenté, dans la limite de 4 trimestres (ou 8 trimestres si vous subissez une incapacité permanente d'au moins 80 %).

Exceptions : Toute période de travail à temps partiel est automatiquement prise en compte comme

une période de travail à temps plein, dans la limite de 3 ans, si elle est accordée :

- ① pour élever un enfant de moins de 3 ans ;
- ② ou pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Pour le décompte final des trimestres liquidables, la fraction de trimestre égale ou supérieure à 45 jours est comptée pour un trimestre. La fraction de trimestre inférieure à 45 jours n'est pas prise en compte.

**LE SNETAA-FO EST LÀ AVEC VOUS ET POUR VOUS !**

**LE BON RÉFLEXE : 01 53 58 00 30**

**JE PRÉPARE****MA RETRAITE**

Je vais avoir 60 ans : je demande mes relevés de carrière au rectorat et à chaque caisse de retraite à laquelle j'ai cotisé (CARSAT, MSA, RSI,...).

Si j'ai commencé à travailler avant 20 ans, je m'en inquiète dès 58 ans.

Je contacte le SNETAA-FO : le Secrétaire Académique et le Conseiller Technique Retraite en leur envoyant mon dossier (questionnaire complété, relevés de carrières publique et privée, simulations). Je pose toutes questions utiles : diverses retraites anticipées - dérogation à l'âge limite - temps partiels - surcotisation - bonifications - majorations - décote - surcote...

Calcul de la durée d'assurance tous régimes, des services et bonifications fonction publique, du taux de pension, de la pension brute et de la pension nette, de la retraite NBI et de la Retraite additionnelle Fonction Publique. Je participe à une réunion retraite organisée par le SNETAA-FO dans mon académie. Je demande toutes mes retraites à la même date obligatoirement plus de 6 mois avant la date de départ et si possible 12 mois avant cette date.

Le SNETAA-FO vous conseille au 01 53 58 00 30.



# ÇA SUFFIT

DÉJÀ PLUS DE 2 000 SIGNATURES (PAPIER ET EN LIGNE)

## SIGNEZ !

Les Lycées Professionnels du secteur tertiaire représentent près d'un tiers des jeunes de la voie professionnelle. Les formations qui y sont dispensées préparent aux diplômes nationaux (de niveaux V, IV et III) des métiers du secrétariat, de la comptabilité, du commerce, de la vente, de l'accueil, de la logistique, etc. Ces diplômes sont reconnus dans les conventions collectives par les branches professionnelles.

Alors que nous ne cessons de dénoncer avec nos collègues, la création d'un baccalauréat professionnel gestion administration (bac pro GA) sans identité professionnelle, la Ministre poursuit le massacre des filières tertiaires en im-

posant la fusion des bac pro commerce et vente. Si nous laissons faire, tous les baccalauréats professionnels subiront le même sort.

Pour le tertiaire il ne restera au final qu'un seul baccalauréat à options, dé-professionnalisé, sans lien avec la réalité des métiers.

Tous les élèves de ces filières sont concernés !

### Tous les PLP sont concernés !

Ainsi tout comme les PLP secrétariat et les PLP comptabilité ont été contraints de se reconvertir ou d'assurer des enseignements au mépris de leur discipline de recrutement, demain ce seront tous les PLP qui devront pouvoir tout enseigner.

Avec le SNETAA-FO, exigeons que la Ministre :

- 1 sursoie à la fusion des bac pro commerce et bac pro vente ;
- 2 respecte notre statut de fonctionnaire d'État et nos disciplines de recrutement ;
- 3 assure tous les moyens nécessaires à la réussite des jeunes.

**STOP AU MASSACRE DU TERTIAIRE PROFESSIONNEL ORGANISÉ PAR CE GOUVERNEMENT !**

Vous pouvez signer la pétition en ligne sur le site [www.change.org](http://www.change.org) en cherchant "massacre du tertiaire".



# FICHE DE MISE À JOUR ET D'INSCRIPTION 2016-2017

M. / Mme (*rayez les mentions inutiles*)

Nom \_\_\_\_\_

Nom de jeune fille \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Date de naissance

Adresse \_\_\_\_\_

Code postal      Ville \_\_\_\_\_

Tél. fixe \_\_\_\_\_ Tél. portable \_\_\_\_\_

Adresse mail : \_\_\_\_\_

## JE CALCULE MA COTISATION

Cotisation en fonction de mon grade (voir tableau au verso) :

Quotité : \_\_\_\_\_ Échelon : \_\_\_\_\_

Je choisis le mensuel papier du SNETAA-FO :

OUI + 23 € (pour frais de traitement et de port)

NON (merci de bien indiquer votre adresse mail)

TOTAL \_\_\_\_\_ €

## Votre situation administrative

Hors Classe  Classe Normale  retraité  stagiaire

PLP  AED / EAP  Professeur Contractuel

CPE  Sans solde  Chef de Travaux (DDFPT)

Discipline : \_\_\_\_\_  Autre : \_\_\_\_\_

## Votre établissement d'exercice 2016/2017

Lycée Professionnel  SEGPA (Collège)

Lycée Polyvalent (SEP)  EREA

Autre : \_\_\_\_\_

N° d'Établissement : \_\_\_\_\_

Académie : \_\_\_\_\_

À retourner dûment complétée et accompagnée de votre chèque au SNETAA-FO 24 rue d'Aumale CS70058, 75009 Paris

## Mandat de Prélèvement SEPA

Ma cotisation est un paiement récurrent qui sera prélevé le 01 du mois. Je suis libre de modifier, suspendre ou arrêter ce prélèvement à tout moment.

### Compte à débiter

IBAN - IDENTIFIANT INTERNATIONAL DE COMPTE BANCAIRE

BIC - CODE D'IDENTIFICATION BANCAIRE

Le code BIC peut contenir 8 ou 11 caractères.

Fait à \_\_\_\_\_

Le

**N'OUBLIEZ PAS DE  
JOINDRE VOTRE RIB AVEC  
VOS CODES IBAN ET BIC !**

SIGNATURE (obligatoire) :

Nom et adresse du créancier :

SNETAA-FO, 24 rue d'Aumale CS 70058 - 75009 Paris

N° Identifiant Créancier (ICS) : FR23ZZZ540565

En signant ce formulaire mandat, vous autorisez le SNETAA-FO à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, conformément aux instructions du SNETAA-FO. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus vite dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

UNE  
ADHÉSION DE  
**127 €**



**-66%**

de déduction fiscale



COÛT RÉEL  
**43,18 €**

## TARIF MÉTROPOLE

Éch.	Classe Normale	Hors Classe	Non-Titulaires			
1	127 €	220 €	Indice	Cotisation		
2	169 €	239 €	moins de 450	81 €		
3	176 €	257 €	de 450 à 500	111 €		
4	194 €	269 €	de 500 à 700	135 €		
5	203 €	289 €	au delà de 700	158 €		
6	209 €	306 €	<b>Cotisations Uniques</b>			
7	219 €	318 €				
8	230 €				Sans solde	29 €
9	244 €				EAP	49 €
10	261 €				Stagiaires	99 €
11	277 €		Retraités	129 €		

## POURQUOI SOUTENIR NOS ACTIONS ?

Une cotisation annuelle au SNETAA-FO de **127 €** ne vous coûte finalement que **43,18 €** après déduction fiscale, soit **3,60 € par mois** ! C'est l'équivalent de 4 baguettes de pain !

**3,60€ =**



Un syndicat, c'est comme la santé, ça s'entretient !  
Alors, **ADHÉREZ AU SNETAA-FO !**



*Mon*

**ENGAGEMENT**

**AU SNETAA-FO**

*c'est ma force !*

**CONTACTEZ-NOUS !**

01 53 58 00 30

[www.snetaa.org](http://www.snetaa.org)

 Snetaa National

24 rue d'Aumale, 75009 Paris

