

1 - LE SNETAA-FO REÇU PAR LE CABINET DU MINISTRE, VINCENT PEILLON

Sommaire :

1. Le Snetaa-FO reçu par le Cabinet du Ministre
2. Délai de carence pour les agents publics
3. Congé parental
4. PASS Education
5. Notre santé nous intéresse
6. Reclassement indiciaire initial des PLP
7. Retraite : Rétablir la validation des services de non-titulaires
8. Frais de déplacement et remboursement
9. Choix d'un mouvement national
10. Salariés des TPE, l'heure est venue de voter !
11. CCF : calculez ce que l'Etat vous doit !
12. CHST : du nouveau... espérons !
13. Retraite à partir de 60 ans : pour qui ? Quand ?
14. Déclaration CAPN 29^{ème} Base
15. Lu au BO

Le SNETAA-FO a été reçu pendant près de 2 heures par Daniel ASSOULINE, Conseiller à l'Enseignement Professionnel et à l'orientation et Bernard LEJEUNE, Conseiller Social du Ministre.

Lors de cette première audience, le SNETAA-FO tenait à faire part des urgences pour la prochaine rentrée scolaire et commencer à échanger sur la politique envisagée pour l'enseignement professionnel. Il se félicite de la présence au Cabinet d'un Conseiller dédié à l'Enseignement professionnel.

Le SNETAA-FO a souhaité aborder plus spécifiquement les difficiles problèmes que rencontrent les professeurs des lycées professionnels :

- **CCF :**

La désorganisation totale, le paiement à « tempérament », la pression par les inspecteurs au-delà des dispositions inscrites dans les référentiels, les élèves noyés par des périodes de plus en plus longues de CCF, entraînent un ras-le-bol généralisé. Le SNETAA a rappelé son opposition au CCF et demande qu'au minimum les collègues soient rémunérés comme inscrit dans le décret spécifique. Nous demandons d'urgence que soit mis fin à cette pantalonade qui met en péril cursus scolaire et diplômes nationaux.

Daniel ASSOULINE a été sensible à l'argumentaire du SNETAA et promet un état des lieux et des dispositions nouvelles rapides.

- **Les heures d'Accompagnement Personnalisé :**

Nous avons rappelé qu'elles doivent être inscrites, à hauteur de 2,5 heures par semaine et par élève dans la DGH. Nous souhaitons que l'étiquetage de ces heures soit efficient à cette rentrée.

- **Les stagiaires :**

Si nous nous réjouissons des 3 heures de décharges accordées aux prochains stagiaires PLP, nous demandons la fin de la précarisation des enseignants contractuels. Près de 13.000 soit plus de 80% des enseignants contractuels de l'Education Nationale sont dans l'enseignement professionnel.

M. ASSOULINE a promis des mesures concrètes pour mettre fin à cette précarisation inadmissible.

Concernant le parcours du CAP au BTS, nous avons rappelé notre attachement aux élèves en grandes difficultés et aux CAP mais aussi à l'accès de nos jeunes bacheliers professionnels au BTS. Il a semblé que les avis étaient convergents.

Nous avons redit notre satisfaction de l'abrogation de la loi « CHERPION », donc du dispositif DIMA.

Enfin nous avons redit qu'aucune politique ne pouvait être efficace sans une gestion humaine des personnels

Nous tenons à ce que les enseignants soient respectés dans leur quotidien mais aussi dans leur carrière (mutations, etc.)
Pour cette première audience, le SNETAA se félicite du dialogue constructif que le Conseiller a semblé vouloir initier.
Le SNETAA sera toujours exigeant pour les personnels et pour les jeunes dont il a la charge.
Nous espérons une audience prochaine courant juillet 2012.

2 - « L'INSTAURATION D'UN DELAI DE CARENCE POUR LES AGENTS PUBLICS PAR LA LOI DE FINANCES POUR 2012 »

Depuis la loi de finances pour 2012, le premier jour de congé de maladie ordinaire des agents publics n'est plus rémunéré. Ce principe, qui est effectif depuis le 1er janvier 2012, est applicable aux fonctionnaires comme aux agents non titulaires.

A noter, concernant les agents non titulaires et les vacataires, qu'ils ne relèvent pas du dispositif applicable aux salariés du secteur privé selon lequel les trois premiers jours de congé maladie ne sont pas rémunérés (sauf convention collective plus favorable) s'ils ont au moins quatre mois de contrat. Dans le cas contraire ils subissent les trois jours de retenu.

Ce jour de carence désormais applicable aux agents publics ne concerne pas les accidents du travail ou maladies professionnelles, les congés de longue maladie. Il ne s'applique pas non plus aux prolongations d'un arrêt de travail initial (en cas de rechute, si la reprise du travail n'a pas excédé 48 heures). Il est pris en compte pour l'appréciation des durées de service et de l'ancienneté requise pour les avancements ou les promotions.

Il est mentionné sur le bulletin de paye.

L'assiette de retenue est de 1/30^{ème} du traitement de base et des éléments de rémunération qui auraient dû être octroyés à l'agent au cours de cette journée.

La cotisation et l'incidence sur la retraite : pour ce jour de carence, le collègue et l'employeur ne versent aucune cotisation.

En revanche, le jour de carence lié à la situation de congé maladie est pris en compte pour la retraite.

Double peine : la circulaire du 18 janvier 2012 stipule que les congés pour raison de santé réduisent désormais le nombre de jours ARTT. Avec le jour de carence c'est la double peine.

Une circulaire d'application (Circulaire du 24 février 2012 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé maladie des agents publics), disponible sur le site officiel service-public, décrit les modalités d'application de ce nouveau dispositif, notamment les éléments du traitement et les modalités de calcul de cette retenue.

Le SNETAA-FO demande le retrait, l'abrogation du jour de carence !

Nombre de collègues n'avaient pas bien saisi l'ampleur du problème.

La colère s'exprime, colère d'autant plus justifiée que cette nouveauté dans la fonction publique a été faussement présentée comme une mesure d'équité. On a juste oublié de préciser que dans la très grande majorité des cas les journées de carence dans le privé étaient prises en charge par l'employeur ce qui n'est évidemment pas le cas de notre employeur, l'Etat."

Avec le SNETAA, agissez pour obtenir l'abrogation du « délai de carence » !

Un geste simple, (www.fo.fonctionnaire.fr/petition-jour-carence.html), signez et faites signer la pétition pour obtenir le retrait de cette mesure ; parlez-en aux collègues.

3 - CONGE PARENTAL

La loi n°2012-347 du 12 Mars 2012, dans son titre III : Dispositions relatives à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, Chapitre 1 sur les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations, modifie les dispositions sur le congé parental.

En effet, maintenant, l'agent en congé parental conservera ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis pour moitié par la suite (maximum trois ans) : « le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes ».

Avant cette loi, il bénéficiait de droits à l'avancement réduits de moitié pendant toute la durée du congé.

C'est une bonne annonce pour nos collègues, notamment pour nos collègues féminins qui sont le plus souvent concernées, cela réduira le ralentissement de carrière.

Petit rappel « technique » : Le congé parental est accordé de droit à la mère (après un congé de maternité ou d'adoption) ou au père (après la naissance ou l'adoption) pour élever son enfant.

Il doit être demandé un mois avant la date de début du congé. Il est accordé par périodes de six mois renouvelables jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans.

4 - PASS Education

Les Pass Education ont du être distribués aux enseignants lors du premier trimestre 2012 par les directeurs d'école et les chefs d'établissements.

Ils seront valables pour la période 2012-2015.

Ce Pass permet à tous les enseignants en activité dans les écoles et les établissements du second degré publics sous contrat d'accéder gratuitement aux collections permanentes des musées et monuments nationaux.

Il ouvre droit, dans certains espaces culturels (musées privés, librairies...) à des réductions.

N'hésitez pas !

Si jamais vous ne l'aviez pas reçu, réclamez-le !

5 - NOTRE SANTE NOUS INTERESSE !

Depuis des décennies maintenant, les Ministres de l'Education Nationale se succèdent ... et aucun n'a appliqué la Loi en matière de santé pour les personnels de ce Ministère.

Ainsi, à part la visite médicale de recrutement obligatoire, tout au long de leur carrière les enseignants par exemple ne passent plus ensuite de visite médicale obligatoire et gratuite, annuelle pendant le temps de travail. C'est l'exception nationale négative parmi tous les salariés privés et publics !

Comme arrivent un nouveau Ministre, et ensuite de nouveaux recteurs, le SNETAA s'adressera à chacun d'entre eux pour obtenir enfin concrètement l'application de la Loi sur ce sujet.

Avec le SNETAA soyez les combattants actifs d'une dimension importante de notre métier. Nos conditions de travail, notre santé, la prévention nous intéressent.

6 - RECLASSEMENT INDICIAIRE INITIAL DES PLP : CORRIGER UNE INJUSTICE !

Un Décret de 1951 établit le principe de reclassement indiciaire initial des PLP dans les disciplines professionnelles.

Depuis des décennies, le SNETAA revendique une correction de ce décret.

En effet, une vraie différence de calcul intervient selon que l'on a réussi le concours externe ou interne :

Si l'on a réussi le concours PLP *externe*, les durées d'activité professionnelle antérieures sont prises en compte (aux 2/3) pour définir l'échelon et l'indice de classement initial dans la grille de traitement des PLP (y compris les durées de contractuel, mais pour un total d'au moins cinq années d'activités professionnelles). La logique spécifique de cette prise en compte correspond à la réalité des âges des enseignants recrutés dans l'enseignement professionnel. En effet, c'est souvent après avoir exercé de nombreuses années dans un métier, et c'est logique, qu'un candidat au concours de PLP arrive dans cette profession. Et commencer à l'indice de début de carrière à 35 voire 40 ans n'attirerait presque personne vers ce métier !
- pour ce qui est du concours *interne* ouvert aux contractuels, la méthode de calcul est nettement plus pénalisante. C'est essentiellement l'indice de contractuel détenu au moment du concours qui constitue l'« indice de blocage » pour définir le traitement initial.

Ainsi la différence de traitement entre les stagiaires issus de l'*externe* ou de l'*interne* est très importante, c'est réellement injuste. D'autant plus qu'actuellement les traitements des contractuels ne sont pas identiques selon les académies !

Le SNETAA avait réussi à convaincre, à plusieurs reprises, des Ministres de l'Education Nationale de modifier ce Décret pour appliquer la procédure du concours externe à tous. Mais la qualité première d'un Ministre de l'Education Nationale n'est pas sa durée et à chaque changement (fréquent) il a fallu représenter cette injustice qui n'a finalement pas été jusqu'à aujourd'hui réparée. C'est pourquoi, plus que jamais, **le SNETAA-FO demande une modification du Décret de 1951 pour obtenir que les modalités de reclassement indiciaire initial des disciplines professionnelles soient celles du concours externe pour tous.**

7 - RETABLIR LA POSSIBILITE DE VALIDATION DES SERVICES DE NON TITULAIRES POUR LA RETRAITE !

Après avoir été déjà annoncée en 2003, cette mesure vengeresse introduite dans la réforme de novembre 2010 au détriment des non titulaires (mais pourquoi donc ?) est grave de conséquences. Elle concerne en particulier les lauréats des concours de PLP car en LP, SEGPA, EREA, les contractuels sont proportionnellement plus nombreux qu'ailleurs, puisque depuis dix ans n'ont plus été ouverts de concours de PLP dans de très nombreuses disciplines en particulier professionnelles.

Les Collègues concernés se retrouvent ainsi gravement pénalisés lors du calcul de leur retraite.

Cette « validation » consiste à « racheter » la différence de cotisations retraite entre les durées de non titulaire enseignant et le montant qui aurait été versé par un titulaire. Ainsi, ces années « rachetées » comptent dans la retraite de fonctionnaire pour les collègues concernés mais ne comptent évidemment plus dans la retraite du régime général. A la fin du mois, la pension est très différente, n'en doutez pas, et elle a été financée par le collègue volontaire.

La suppression récente de cette opportunité va faire renoncer de nombreux candidats à se destiner au métier d'enseignant, et ainsi nous manquerons de professeurs dans de nombreuses disciplines.

Rétablir cette validation est indispensable pour attester de la volonté de valorisation de cette profession tant attaquée par le précédent gouvernement ; c'est la volonté forte du SNETAA-FO. Cette validation avait été créée à juste titre pour créer un attrait pour la profession d'enseignant en permettant un déroulement de carrière honorable.

La supprimer serait calamiteux et nous nous battons pour la faire rétablir.

Soutenez ce combat du SNETAA-FO, parlez en aux Collègues !

8 - FRAIS DE DEPLACEMENT ET REMBOURSEMENT

La saison des examens, des jurys et autre est de retour et comme chaque année les collègues PLP vont devoir avancer les frais de déplacement parfois considérables et attendre un remboursement qui n'intervient en général que 6 mois plus tard.

Les ordres de mission stipulent pratiquement toujours une base de remboursement sur le tarif SNCF 2^{ème} classe.

Mais ce tarif n'est ni unique ni national.

Les tarifs SNCF 2^{ème} classe sont multiples et dépendent :

de la période normale, de pointe, du confort, de la rapidité, du type de train...et que dire du tarif des TER qui semble varier d'une région à l'autre.

Tous les PLP savent bien que la plupart des déplacements se font avec le véhicule personnel, très souvent par absence de transport en commun ou à cause d'horaires totalement incompatibles.

Le remboursement sur la base SNCF alors que le prix du litre de carburant oscille autour de 1,5 € revient à demander au PLP de payer pour honorer les ordres de mission.

Avec le **SNETAA-FO** demandons un juste remboursement des frais de déplacement et la clarté sur le tarif SNCF utilisé par les rectorats ; exigeons la simplification des demandes d'avances sur frais.

Pourquoi ne pas rendre automatique cette avance en tenant compte des kilomètres à effectuer ? Cela diminuerait la ponction financière faite au PLP pour quelques six mois en attendant le remboursement.

9 - LE CHOIX D'UN MOUVEMENT NATIONAL, C'EST TRES BIEN !

Quand le Ministère de l'Education Nationale a un besoin très particulier, en l'occurrence pour affecter en établissement ECLAIR, il utilise le cadre d'un mouvement national bien utile !

Là, il sait se souvenir de l'existence de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP).

Donc, un mouvement national des personnels enseignants est toujours possible.

C'est ce que ne cesse de réclamer le SNETAA depuis 1998 !

L'inter et l'intra n'étant que des phases de régulation et de déréglementation !

10 - POUR LES SALARIES DES TPE, L'HEURE EST VENUE DE VOTER !

Après les élections professionnelles dans l'Education Nationale en Octobre 2011, c'est au tour des TPE (Très Petite Entreprise) de passer au vote pour élire non pas des candidats mais un « sigle ».

(Exemple : FO TPE le nouveau syndicat créé par FO pour l'occasion)

Malgré les dysfonctionnements vécus lors des élections professionnelles de l'EN le vote s'effectuera lui aussi par le biais d'internet. Cela entraînera fatalement des erreurs, des « bugs » qui se traduiront là encore par une faible participation. (Plusieurs syndicats annoncent déjà que la participation ne dépassera pas les 10%... Ridicule !)

Cela d'autant plus que le patronat n'est guère enclin à faire la publicité pour ce genre d'élection.

De toute façon elle n'aura aucun impact direct sur les salariés, vu que l'ancienne majorité parlementaire a refermé la possibilité de toutes formes de représentation syndicale des salariés des TPE.

Cette élection et ses résultats viendront s'agréger à l'ensemble des élections professionnelles qui ont déjà eu lieu.

La représentativité, c'est-à-dire leur droit de négocier, leur existence, dans les branches au niveau national (Référence aux Accords de Bercy que le **SNETAA-FO** a toujours refusé) est en jeu.

Pour certaines fédérations, certains syndicats, cette élection est extrêmement importante car elle est une des dernières possibilités de rester représentatif et donc d'exister.

Pour la confédération Force Ouvrière, qui est la première dans la fonction publique et dont la branche Education Professionnelle est assurée par le **SNETAA**, de bons résultats permettraient d'augmenter, d'appuyer, d'asseoir encore un peu plus son poids dans les négociations à venir.

11 - CCF : CALCULEZ CE QUE L'ETAT VOUS DOIT !

Le CCF est aujourd'hui en place, nous n'approuvons donc pas sa lourdeur et le surcroît de travail qu'il occasionne. Nous estimons donc que malgré notre opposition répétée que tout travail mérite salaire.

C'est pourquoi le **SNETAA** s'est battu pour en obtenir son indemnisation. On peut toujours dénoncer, être contre et ne rien avoir.

PAIEMENT DE L'INDEMNITE CCF - GRILLE DE CALCUL AUTOMATISEE

A télécharger sur notre site www.snetaa.org

Cette grille permet le calcul automatique du montant de l'indemnité due en fonction du nombre d'élèves et du nombre d'épreuves ou sous-épreuves. Elle pourra éventuellement être remise à votre chef d'établissement et vous permettre de vérifier l'application réglementaire de cette disposition.

L'obtention de cette indemnité est le résultat d'une négociation imposée par le SNETAA-FO pour reconnaître la charge de travail induite par l'évaluation en CCF. Elle n'est en rien notre reconnaissance du CCF.

Un **taux de base** qui varie en fonction du nombre d'élèves dans la classe : **111 euros** pour les années suivantes. Une indemnité versée **pour chaque épreuve ou sous-épreuve prévues par les référentiels**, pour tous les CAP, BEP, BAC PRO.

| INDEMNITE CCF PAR EPREUVE OU SOUS EPREUVES | Jusqu'à 15 élèves | De 16 à 24 élèves | à partir de 25 élèves |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Indemnité 2011/2012 | 111 | 126 | 136 |

Pour rappel, le Conseil Supérieur de l'Education du 11 mars 2010 s'était exprimé favorablement sur les modalités d'épreuves de **l'Enseignement Général** qui se déroule en CCF sauf pour l'épreuve de Français/histoire-géo/EC qui a lieu en contrôle ponctuel.

Le **SNETAA-FO** ne siège plus au C.S.E. depuis 2001. Il n'a donc pu s'exprimer au sein de cette instance.

Le **SNETAA-FO** ne cautionne pas ce vote.

12 - CHSCT - du nouveau ??? Espérons !!!

Le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) a été relooké par le décret N° 2011-774 du 28 juin 2011. Celui ci modifie le décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à la fonction publique.

Les dispositions s'appliquent uniquement aux personnels :

Art. 1er. Le présent décret s'applique :

« 1° Aux administrations de l'Etat ;

« 2° Aux établissements publics de l'Etat autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial ;

« 3° Aux ateliers des établissements publics de l'Etat dispensant un enseignement technique ou professionnel, sous réserve des [dispositions du dernier alinéa de l'article L. 4111-3 du code du travail.](#)»

Article 2

Dans les administrations et établissements visés à l'article 1er, les locaux doivent être aménagés, les équipements doivent être installés et tenus de manière à garantir la

sécurité des agents et, le cas échéant, des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes.

Article 2-1

Créé par [Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 2 JORF 11 mai 1995](#)

Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Article 3

Modifié par [Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 2](#)

Dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 1er, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application ainsi que, le cas échéant, par l'article [L. 717-9](#) du code rural et de la pêche maritime pour les personnels de ces administrations et établissements exerçant les activités concernées par cet article.

Concrètement, pour l'éducation nationale, le principe est :

- Une CHS (Commission) dans l'EPL (établissement), lié au conseil d'administration portant sur tous les publics.
- Un CHSCT par département sous la présidence du directeur Académique des Services de l'Education Nationale DASEN (ex : Inspecteur d'académie).
- Un CHSCT Académique sous la présidence du Recteur.
- Un CHSCT ministériel sous la présidence du ministre.

Nota : Le CHSCT peut être unique pour :

- plusieurs départements ministériels,
- plusieurs administrations centrales,
- plusieurs services déconcentrés du même niveau territorial

Composition du CHSCT

Ne siègent, pour un mandat de 4 ans, que les représentants du personnel désignés par les syndicats représentatifs (au prorata des résultats obtenus aux dernières élections professionnelles), le président ou son délégué et le DRH. A titre consultatif ; le médecin de prévention, le conseiller technique sécurité et toute personne reconnue qualifiée invitée en tant qu'expertise. Seuls les représentants du personnel votent. L'inspecteur du travail (ISST) peut assister aux réunions dont il a information.

Le CHSCT se réunit obligatoirement au moins 3 fois par an.

Rôle principal du CHSCT

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité au travail.
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail.
- Veiller à l'observation des principes légaux en vigueur.
- Faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et répondre aux problèmes liés à la maternité

Nota : Le code du travail ne s'applique pas à la fonction publique sauf en ce qui concerne l'hygiène-sécurité.

Le document unique

L'évaluation des risques (EVRP) est une obligation des chefs de service.

Il doit :

- Identifier les dangers par unité de travail
- Evaluer les dommages à la santé et à la sécurité des agents
- Proposer des mesures de prévention adéquates

En cas de manquement à l'obligation d'EVRP, tout agent peut engager conjointement la responsabilité :

De l'administration : s'il subit un dommage l'agent peut demander réparation intégrale de son préjudice à l'administration

Du chef de service (responsabilité pénale) pour :

- Faute de manquement à son obligation légale
- Délit de Mise en danger d'autrui

- La responsabilité pénale peut être engagée même sans dommage si :
 - Risque immédiat pour l'agent
 - Exposition directe de l'agent
 - Violation de l'obligation de sécurité

Assistants et conseillers de prévention

Les ACMO sont remplacés par un réseau:

- D'assistants de prévention (niveau de proximité),
- de conseillers de prévention (coordonnent)

Ils sont nommés par le chef de service

- *lettre de cadrage définissant les moyens*
- *Assistent et conseillent sur démarche EVRP et mise en place politique prévention*

- *Tenue du registre santé sécurité au travail*

- *Propose mesures de prévention*

- *Participation information, formation du personnel*

Service de Médecine de Prévention

Le rôle du médecin de prévention est renforcé. Il conduit les actions de santé au travail avec une équipe pluridisciplinaire

Il participe de plein droit au CHSCT

2 types de moyens d'action :

- L'action sur le milieu professionnel :
 - visite des services, évaluation des conditions de travail, conseil auprès de l'administration et des agents (Document Unique)
- La surveillance médicale des agents
 - visites médicales ou examens complémentaires prescrits

RAPPEL : Chaque agent de l'Etat a droit à une visite médicale par an. Il faut la demander par courrier et par voie hiérarchique.

CONSULTATION DU CHSCT

Consultation sur:

- *Les projets d'aménagements importants modifiant conditions de santé et sécurité et de travail*

- *Les projets importants d'introduction de nouvelles technologies*

- *Les mesures pour le maintien ou la remise au travail*

- *La teneur de tous les documents relatifs à la SST*

- *Le contenu du registre de santé et sécurité au travail*

Est soumis pour avis chaque année:

- *Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la SST et des conditions de travail*

- *Le programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail*

LE SNETAA-FO réclame la mise en place et la tenue au plus vite des CHCST tels que nouvellement définis. Il réclame une réelle prise en charge de la prévention médicale et de réelles avancées dans le domaine de l'hygiène de la sécurité et des conditions de travail des collègues.

Droit d'alerte et droit de retrait

Notion de danger grave et imminent précisée par référence à la jurisprudence sociale

Une personne en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

Exercice du droit de retrait

Droit individuel:

- L'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent.
- Exercice de ce droit sans créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Le chef de service doit donner une réponse rapide à l'agent qui reprend de fait son travail.

Aucune sanction ne peut être prise contre l'agent qui a réalisé cette démarche. Tout personnel peut demander la visite de l'inspecteur de prévention ou de l'inspecteur sécurité-santé au travail.

13 - LA RETRAITE A PARTIR DE 60 ANS : POUR QUI ? A QUELLES CONDITIONS ? QUAND ?

Le décret annoncé au Conseil des Ministres du 6 juin dernier doit paraître prochainement...

Il convient donc d'attendre sa parution pour ne pas commettre d'erreur d'interprétation

.Chaque régime de retraite devra « traduire » ce décret en fonction de ses propres règles.

Les assurés concernés pourront déposer leur demande cet été dès la publication du décret qui entrera en application le 1^{er} novembre 2012.

Il s'agit donc d'une mesure d'élargissement des possibilités de départ à la retraite à 60 ans. Cette mesure s'inscrit dans le cadre des « carrières longues »

Le départ possible à partir de 60 ans était subordonné à 3 conditions dans la loi de 2010 :

1) La durée d'assurance tous régimes (DATR) dite du taux plein était majorée de 8 trimestres (par exemple 172tr pour les natifs de 1952) comprenant les bonifications pour enfants et enfant handicapé à l'exclusion des autres bonifications (industrie, dépaysement)

Cette condition est supprimée dans le décret 2012.

2) La durée d'assurance effectivement cotisée devra être égale à la durée « du taux plein » (164tr pour les natifs de 1952, 165tr pour ceux de 1953 et 1954 ; 166tr pour ceux de 1956).

Cette DAEC comprendra les services cotisés, le service national (maxi 4 tr.), les périodes de maladie, maternité, accident de travail (maxi 4 tr sur l'ensemble de la carrière)... Il est prévu aussi 2 trimestres supplémentaires au titre de la maternité pour compenser son impact sur la carrière des femmes et 2 trimestres supplémentaires de chômage

3) Il fallait 5 trimestres cotisés avant la fin de l'année civile des 18 ans (4 tr. si né au dernier trimestre) Cette condition est reculée de 2 ans : il faudra donc ces 5 tr (ou 4 si...) avant la fin de l'année civile des 20 ans.

En résumé : à partir du 1^{er} novembre 2012, pourront partir à 60 ans les natifs de 1952 qui auront 164 tr de DAEC et 5 tr (ou 4) cotisés avant la fin de l'année 1972.

Pour les natifs de 1953, il faudra 165 tr dont 5 (ou 4) avant fin 1973

Pour les natifs de 1954, 165 tr dont 5 (ou 4) avant fin 1974

Pour les natifs de 1955, 166 tr dont 5 (ou 4) avant fin 1975.

Il reste quelques questions qui se posent :

- Pour les femmes fonctionnaires, les bonifications pour enfants nés avant 2004 seront-elles, comme cela a toujours été, comprises dans les services ainsi que celles pour l'éducation d'un enfant handicapé?

- Auront-elles droit aussi aux 2 trimestres supplémentaires ?

- Les collègues nés entre le 1^{er} février et le 31 octobre 1952 auront-ils le droit de partir le 1^{er} novembre 2012 s'ils remplissent les 2 conditions ?

Le SNETAA-FO vous précisera dès la publication du décret les modalités non encore certaines aujourd'hui.

14 - DECLARATION CAPN 29EME BASE DU 15 JUIN 2012

La CAPN pour laquelle nous sommes conviés à siéger aujourd'hui est particulière à plus d'un titre :

Deux sujets à l'ordre du jour nous posent problème par leur contenu. En effet nous avons appris très tardivement qu'il fallait statuer en urgence sur **la situation d'un chef de travaux** en conflit avec son chef d'établissement, sans avoir la convocation annonçant cet ajout.

L'autre sujet qui nous interroge est la **liste de promotions à la hors classe des collègues de Nouvelle Calédonie**, que le ministère nous demande de valider, alors même que la majorité des élus du personnel (7 sur 9) sur place a refusé de siéger à la CAPL préparatoire de l'accès à la hors classe du 4 juin 2012.

La raison première de ce refus tient au non respect des engagements du Vice Recteur : il devait y avoir motivation si les avis changeaient dans le sens défavorable d'une année sur l'autre ! Or cette année 6 dossiers sont dans ce cas. Par ex. 2 avis très favorables en 2011 sont devenus défavorables cette année. Il semble, à la lecture des dossiers des personnes concernées, que ces changements d'avis radicaux ne sont pas justifiés.

Devant l'absence de préparation conforme, les élus SNETAA FO s'interrogent sur la légitimité des documents de travail envoyés par le vice rectorat au ministère. En soutien à la décision des élus de Nouvelle Calédonie, nous ne pouvons que nous abstenir de valider cette liste.

Pour la hors classe de Polynésie, il semble que les notes administratives retenues soient celles du 31 août 2010 et non pas celles arrêtées au 31 août 2011. Nous en demandons la vérification, et au cas où cette erreur serait avérée la modification immédiate.

Concernant les détachements qui nous sont proposés aujourd'hui :

Bien que la procédure du détachement soit tout à fait légale et prévue pour permettre une mobilité professionnelle, les élus SNETAA FO vont se positionner en contre, sur vos propositions d'accueil dans l'Éducation Nationale, à partir du moment où l'entrée est prévue dans des disciplines et des académies bloquées pour nos collègues PLP titulaires au mouvement inter académique.

L'opposition sera d'autant plus forte, quand des ex-fonctionnaires de l'hospitalière par exemple, font l'effort de passer le concours, y sont reçues, sont stagiaires dans leur académie d'origine au mieux, et qu'il leur est interdit d'y rentrer à l'inter académique ! Nous avons tous en tête au moins deux collègues ex infirmières de l'académie de Lyon dans ce cas en STMS et envoyées à Créteil au mouvement 2012! Il n'est pas acceptable pour nous de valider une entrée de personne en détachement dans la même discipline.

Les élus SNETAA FO s'interrogent aussi très fortement sur des avis « favorables » donnés par le corps d'inspection, à des personnes n'ayant aucune expérience de l'enseignement et justifiés par la seule expression « semblent motivées »!

Le SNETAA FO émet également les plus fortes réserves sur les détachements de certifiés de plus en plus nombreuses dans des disciplines sinistrées chez les PLP. De plus les demandes de détachement de PLP dans le corps des certifiés sont systématiquement, par principe, refusées par certains rectorats ! Pour le SNETAA FO, il y a iniquité de traitement et la mobilité professionnelle n'est reconnue que dans un sens!

15 - LU AU BO N° 24 DU 14 JUIN 2012

- **Actions éducatives**

Concours national de la Résistance et de la déportation - année 2012-2013
note de service n° 2012-094 du 7-6-2012 (NOR [MENE1224404N](#))

- **Établissements publics locaux d'enseignement**

Élections des représentants de parents d'élèves aux conseils des écoles et aux conseils d'administration - année scolaire 2012-2013
note de service n° 2012-091 du 31-5-2012 (NOR [MENE1224105N](#))