

# SNEC-Information

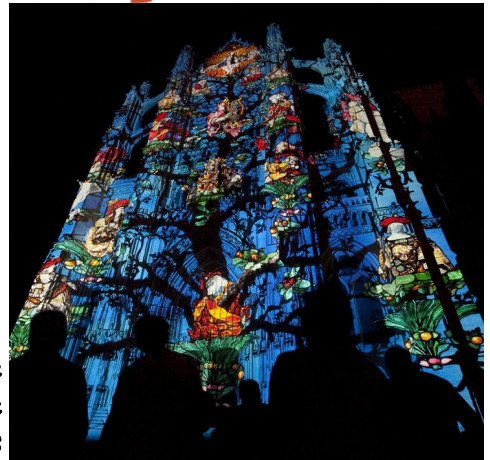
## Hiver 2017



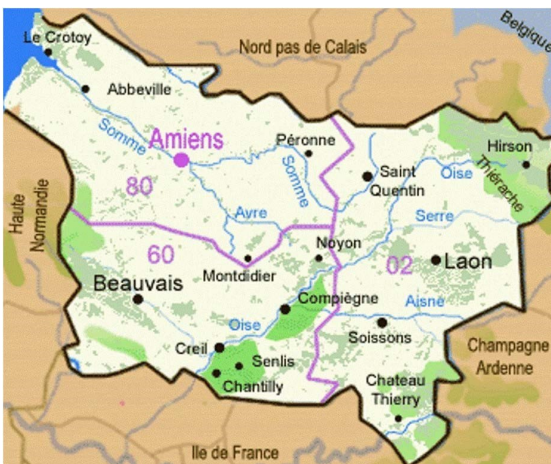
Chapelle des  
Marins à  
Saint Valery  
sur Somme



Cathédrale  
de  
Beauvais



Laon



# CFTC- Picardie



N° 174 Décembre 2017 Trimestriel Issn 07542259  
CPPAP 0717507411 Directeur de la Publication :  
Jean-François Darras 52 rue Daire 80000 AMIENS



## NOUS CONTACTER

## PICARDIE

Hiver 2017

N° 174 Hiver 2017 Trimestriel Issn 07542259 CPPAP 0717507411  
Directeur de la Publication : Jean-François Darras  
52 rue Daire 80000 AMIENS  
Imprimeur : IMPAM 145 route de Paris 80036 AMIENS Cedex  
Tél : 03 22 71 87 87

## NOS COORDONNÉES

SNEC-CFTC Picardie

52 rue Daire 80000 AMIENS

☎ : 03.22.92.65.38

☎ : 06.87.73.50.55

☎ : 03.22.97.97.26

✉ : [sneccftc.picardie@wanadoo.fr](mailto:sneccftc.picardie@wanadoo.fr)

Le SNEC-CFTC sur internet :

Site académique :  
[www.snec-cftc-picardie.fr](http://www.snec-cftc-picardie.fr)

Site national :

**SOMMAIRE de**

**SNEC-Informations Picardie n°174 Hiver 2017**

p. 2 Nos coordonnées / Sommaire /  
Formation Syndicale 2018 / G I P A 2017

p. 3 Éditorial

p. 4 à 6 Salariés O G E C

p. 6 Elections

p. 7 Mariage - PACS et congés / Temps partiel

p. 8-9 I R P

p. 10-11 C A E

p. 12-13 Lauréats et formation

p. 14-15 Vérifiez

p. 16-17 Enseignement spécialisé

p. 18-19 Demander une mutation

p.-20-21 Messagerie académique /  
I-Professionnel / Le SNEC-CFTC vous informe

p. 22-23 La voix

p. 24 Chèques Vacances

## Permanences

Du lundi au vendredi  
de 10 h à 17 h  
ou sur rendez-vous

## FORMATION SYNDICALE : PROGRAMME 2018

### Union Régionale de Picardie

#### Formation Initiale des mandatés et élus

Missions différentes et complémentaires DP/CE/CHSCT...

Participation à la vie syndicale professionnelle/interprofessionnelle

Rôle du Délégué Syndical et de la Section

Organisation des élections professionnelles

Le Syndicalisme aujourd'hui (la C.F.T.C. et les autres Centrales)

Amiens	6 au 8 mars 2018
Clermont	9 au 11 octobre 2018
Saint Quentin	13 au 15 novembre 2018

#### Formation Juridique de base

(réservée aux D.S)

Acquérir les notions de base en droit du travail

Noyon	15 au 17 mai 2018
Saint-Quentin	11 au 13 septembre 2018

Bulletin de préinscription  
A retourner à  
SNEC-CFTC 52 rue Daire  
80000 Amiens

☞ CODE INARIC (Obligatoire)

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Téléphone : .....

Courriel : .....

Etablissement : .....

Fonction(s) syndicale(s) : .....

Stage désiré : .....

Date et lieu : .....

## PRIME GIPA 2017

Le décret 2017-1567 du 17 novembre 2017 et l'arrêté du 17 novembre reconduisent la prime GIPA en faveur de certains enseignants pour 2017.

Vous pouvez utilement consulter le site [snec-cftc-picardie.fr](http://snec-cftc-picardie.fr) pour de plus amples informations et pour vérifier vos droits

éventuels (calculateur GIPA).

A noter que les enseignants ayant fait valoir leurs droits à retraite postérieurement au 31 décembre 2016 et qui remplissent les conditions réglementaires toucheront cette prime.



L'année 2017 s'achève sur un constat mitigé...

L'accord sur les classifications des personnels salariés des établissements apporte des mesures positives, tout particulièrement pour les salariés de strate I -dont l'indice minimal de rémunération se situe enfin au-dessus du SMIC, permettant ainsi un vrai déroulement de carrière... encore modeste- et plus modestement encore pour certains salariés de strate II. La formation est aussi mieux valorisée financièrement, avec des compensations en l'absence de formation.

En revanche, la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) a été une occasion manquée : la mise en place de la nouvelle convention collective unique (CC EPNL) aurait pu être marquée par une proposition généralisée de revalorisation des rémunérations au 1<sup>er</sup> septembre 2017, même en-deçà des espérances syndicales. Les employeurs ont fait un choix contraire en excluant 30 % des salariés de toute revalorisation du point, tout en agitant une «carotte» pour les salariés relevant de l'ancienne CC SEP 2015.

Les enseignants ont bénéficié des premiers éléments positifs du PPCR avec une revalorisation indiciaire au 1<sup>er</sup> janvier, une augmentation de la valeur du point (+ 0,6 %) au 1<sup>er</sup> février et des nouvelles grilles d'avancement au 1<sup>er</sup> septembre. La prime GIPA a même été reconduite pour certains enseignants, mais avec un montant divisé par 3 !

Mais, pour 2018, le gouvernement décide de nouveau de geler la valeur du point fonction publique -ce qui avait déjà été le cas de 2010 à 2016-, de reporter à 2019 les mesures PCR prévues pour 2018, de ne créer aucun nouvel emploi d'enseignant malgré la croissance des effectifs. La conséquence immédiate est un redéploiement des moyens entre les académies (avec un solde 0) et au sein de notre académie entre les établissements. Le mois de janvier devrait apporter son lot de mauvaises nouvelles (nombreuses) et de bonnes nouvelles (plus rares).

Que dire des nouveaux «Rendez-vous de carrière», tant dans leur mise en place que dans les incidences sur les déroulements de carrière ?

Auparavant pour la notation administrative, des chefs d'établissement pouvaient avoir des lectures variées des consignes rectorales, pourtant encadrées. Que sera désormais leur contribution objective pour l'évaluation ?

Que dire des réformes qui s'annoncent pour les lycées, le bac et l'orientation ?

Le Ministère prendra-t-il enfin des mesures pour sortir les maîtres délégués auxiliaires, en CDD comme en CDI, de la précarité de leur emploi, qui s'accompagne d'un salaire indécent, bien en-deçà de celui de leurs homologues de l'Enseignement Public, faisant de la parité Public / Privé une illusion. Avec les autres composantes de l'Enseignement Catholique, le SNEC-CFTC poursuit son action pour résorber ces situations et donner une reconnaissance, notamment financière, à tous les enseignants.

L'année 2018 sera-t-elle l'année où le Ministère apportera enfin des solutions pérennes ?

En dehors de ces mesures catégorielles, il faut aussi noter celles qui vont impacter :

- tous les salariés et la grande majorité des retraités avec la hausse de la CSG.
- tous les salariés avec la baisse des cotisations sociales (avec un effet nettement moindre pour les enseignants).
- certains salariés, enseignants et retraités avec la suppression progressive de la taxe d'habitation.

Les plus et les moins de ces mesures ne mènent pas à un même bilan positif, ou négatif...

À cela s'ajoute pour les «nouveaux» enseignants, l'affiliation à l'IRCANTEC au lieu de l'affiliation ARRCO / AGIRC avec des droits à retraite qui s'en trouveront diminués.

En cette période de fêtes, il faut espérer que des signes positifs seront donnés sur l'ensemble des dossiers qui concernent les salariés des établissements ou les enseignants.

Au nom du SNEC-CFTC Picardie, je vous souhaite un Joyeux Noël et de bonnes vacances.





# SALARIÉS DES ÉTABLISSEMENTS MODIFICATIONS AU 1ER SEPTEMBRE 2017

Hiver 2017

*L'accord en date du 8 juin 2017 sur les classifications doit amener les établissements à revoir les fiches de nombreux salariés pour intégrer les revalorisations prenant effet au 1er septembre 2017.*

## 1. Prise en compte de la plurifonctionnalité

Un poste de travail est «plurifonctionnel» s'il est composé d'au moins une strate de la fonction supérieure à la strate de rattachement (article 3.4 de la CC).

**1.1 En cas de plurifonctionnalité,** il est attribué des points supplémentaires.

	2 fonctions de strate supérieure		1 fonction de strate supérieure	
	Avant le 1.09.2017	A compter du 1.09.2017	Avant le 1.09.2017	A compter du 1.09.2017
Strate I	54	<b>50</b>	18	<b>25</b>
Strate II	50	50	25	25
Strate III	70	70	70	70

**1.2 En cas de travail ponctuel (pendant plus d'une semaine) ou occasionnel (sans excéder 20 jours consécutifs),** la bonification est la suivante

	Fonction de strate supérieure	
	Avant le 1.09.2017	A compter du 1.09.2017
Strate I	36	<b>50</b>
Strate II	50	50
Strate III	140	140

## 2.1 Points liés au poste Strates I et II

Augmentation de la base en strate I et valorisation de certains degrés en strates I, II

Strate I	Base	Points par degrés					
		4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 à 12 degrés
Avant le 1.09.2017	928	4x18→ 72	5x18→ 90	6x18→ 108	7x18→ 126	8x18→ 144	18
A compter du 1.09.2017	<b>930</b>	<b>4x30</b> →120	<b>5x28</b> →140	<b>6x25</b> →150	<b>7x22</b> →154	<b>8x20</b> →160	18

Strate II	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 à 15 degrés
A compter du 1.09.2017	<b>5x30</b> →150	<b>6x30</b> →180	<b>7x27</b> →189	<b>8x27</b> →216	25

## 2.2 Points liés au poste Strate III, IV

Dans le cadre de la NAO, en Strate III (5 points dès la 3<sup>ème</sup> année) et en Strate IV (5 points dès la 4<sup>ème</sup> année), la bonification liée à l'ancienneté n'est plus limitée dans le temps (auparavant respectivement sur 34 ans / 170 points et 32 ans / 160 points).

	Strate III		Strate IV	
	Avant le 1.09.2017	A partir du 1.09.2017	Avant le 1.09.2017	A partir du 1.09.2017
Après 1 an				
Après 2 ans (=dès la 3 <sup>e</sup> année)	+5 points	+5 points		
Après 3 ans (=dès la 4 <sup>e</sup> année)	+10 points	+10 points	+5 points	+5 points
Après 4 ans	+15 points	+15 points	+10 points	+10 points
Après 5 ans	+20 points	+20 points	+15 points	+15 points
...	...	...	...	...
Après 35 ans	+170 points	+170 points	+160 points	<b>+165 points</b>
Après 36 ans	+170 points	<b>+175 points</b>	+160 points	<b>+170 points</b>
Après 37 ans	+170 points	<b>+180 points</b>	+160 points	<b>+175 points</b>
Après 38 ans	+170 points	<b>+185 points</b>	+160 points	<b>+180 points</b>
Après 39 ans	+170 points	<b>+190 points</b>	+160 points	<b>+185 points</b>
Après 40 ans	+170 points	<b>+195 points</b>	+160 points	<b>+190 points</b>
Après 41 ans	+170 points	<b>+200 points</b>	+160 points	<b>+195 points</b>

## 3.1 Points liés à la formation Strate I

Dans l'ancienne rédaction de l'article 3.6 de la CC, les salariés de strate I devaient bénéficier dès leur 1<sup>ère</sup> année de fonction d'une formation valorisée par l'attribution de 15 points. Cette bonification n'a pas toujours été attribuée...

**L'annexe 4 de la CC précise que, pour la période du 1er septembre 2015 au 1er septembre 2017, les salariés (hors CUI CAE) n'ayant jamais bénéficié de cette valorisation bénéficient d'une indemnité pérenne de 15 points.**

**Le Collège Employeur donne sa propre lecture de ce dispositif de valorisation des 15 points pour les salariés de strate I :**

**Il convient de distinguer l'attribution de cette indemnité dite pérenne et la régularisation financière qu'elle peut entraîner.**



Hiver 2017 **A-Indemnité :**

**Un salarié embauché avant le 1er septembre 2009** ne bénéficie pas de l'indemnité (donc de la régularisation) car, en application de la CC PSAEE, il a bénéficié (ou aurait dû bénéficier !) dans les douze mois de son embauche d'une formation d'adaptation et des 15 points qui en découlaient. Encore faut-il que ce soit effectivement le cas...

**Un salarié embauché de 2010 à 2014** bénéficiera d'une indemnité de 15 points et d'une régularisation allant du 1er septembre 2015 au 31 août 2017.

**Un salarié embauché au 1er juin 2015** (respectivement au 1er septembre 2015) bénéficiera d'une indemnité de 15 points et d'une régularisation allant du 1er juillet 2016 (respectivement au 1er octobre 2016) au 31 août 2017.

#### **B-Régularisation :**

Toutefois cette régularisation n'a pas de raison d'être si le bénéficiaire des 15 points n'entraîne pas le dépassement du salaire minimum de branche (SMB)... Pour mémoire, le salaire d'embauche en strate I pouvait être inférieur au SMIC et un SMB avait été décidé par les employeurs. Le SMB était supérieur à celui de strate I avec 4, 5 ou 6 degrés... **Prenez votre calculatrice pour vérifier vos droits éventuels à régularisation...**

**A compter du 1er septembre 2017, cette indemnité a, dans tous les cas, une incidence sur la rémunération car le SMB correspond, de fait, au salaire en Strate I avec 4 degrés.**

### **3.2. Points liés à la formation : valorisation quinquennale**



Tout départ en formation n'est pas obligatoirement valorisé mais une valorisation à ce titre doit être obtenue tous les 5 ans.

*La Convention Collective ne définit pas ce qu'est cette formation (ni sa durée). Le chef d'établissement et le salarié définissent les besoins et déterminent l'action de formation.*

*La valorisation doit être un élément négocié entre l'employeur et le salarié avant le départ en formation.* Un document acté par écrit est, de loin, préférable à un engagement oral...

Cette valorisation peut prendre de multiples formes : augmentation du temps de travail, évolution du poste, prime, points, attribution de degré (s) au titre des critères classants...



**A défaut, cette valorisation se traduira par l'attribution de 25 points.**

Si, malgré les contraintes conventionnelles rappelées ci-dessus, le salarié ne bénéficie d'aucune formation (et donc d'aucune valorisation à ce titre) pendant une période de 6 ans, l'employeur doit lui attribuer 30 points.

Pour les salariés embauchés antérieurement à mars 2014, la période sexennale (6 ans) se termine le 7 mars 2020.

## **SALAIRES AU 1ER SEPTEMBRE 2017**

Dans le cadre de la NAO, la valeur du point de la section 9 de la CC EPNL (ex CC SEP 2015) a été revalorisée de 0,7 % au 1er septembre 2017.

Il est porté à 17,39 € bruts / an (soit 1,45 € bruts / mois).

Le salaire minimal de branche (SMB) mensuel pour un temps plein est porté à

**1 521,60 €**, soit un taux horaire minimal de 10,032 € bruts.

Pour mémoire, le SMIC est de 1 480 € bruts / mois, soit un taux horaire de 9,76 € bruts.

Le salaire minimum des salariés de la CC (Strate I, 4 degrés) est au moins égal au SMB, ce qui est positif.



## SALARIÉS DES ÉTABLISSEMENTS CRITÈRES CLASSANTS ET DEGRÉS

Hiver 2017

### Question :

Une nouvelle employée est classée en strate II.

En management, la case des degrés est vide.

L'employeur peut-il mettre 0 ou rien dans un des critères classants ?

### Réponse du SNEC-CFTC :

La réponse est bien entendu négative.

En Strate II, III et IV, il y a 5 critères classants : Technicité, Responsabilité, Autonomie, Communication et Management.



**Pour chacun des 5 critères classants, le nombre minimal de degrés est 1 et le nombre maximal de degrés est 3.**

Pour mémoire, c'est uniquement en strate I qu'il n'y a que 4 critères classants (Technicité, Responsabilité, Autonomie et Communication).

Le critère "Management" n'existe pas. Le préambule du chapitre 3 de la section 9 de la CC EPNL (ex-CC SEP 2015) précise que :

«Les compétences attendues ou mobilisées pour le poste sont identifiées au moyen des critères classants ; le niveau de ces compétences détermine l'attribution des degrés».

Concernant les compétences attendues pour le critère «management», elles sont différentes selon les strates (annexe 2 de la CC) :

- **En Strate II** : «peut être conduit à accompagner, voire superviser, des tâches réalisées par un ou des salariés de strate I ou II sans lien hiérarchique»
- **En strate III** : «peut être amené à encadrer une ou des équipes de salariés de strate I à III. Peut également animer une équipe projet dans un cadre non hiérarchique»
- **En strate IV** : «est appelé à diriger des collaborateurs directs. Est le garant du bon management au sein de ce périmètre de responsabilité»

## ÉLECTIONS DUP (CE+DP) DU 2 OCTOBRE 2017 ÉCOLE COLLÈGE LYCÉE SAINTE FAMILLE AMIENS

Les Institutions Représentatives des Personnels (DUP) ont fait l'objet d'un renouvellement le 2 octobre 2017. Les résultats sont les suivants :

### 1<sup>er</sup> Collège Employés

Titulaires (4 sièges)

INSCRITS : 64

VOTANTS : 48

EXPRIMES : 46

### 2<sup>ème</sup> Collège Cadres et Agents de Maîtrise

Titulaires (7 sièges)

INSCRITS : 134

VOTANTS : 87

EXPRIMES : 85

**SNEC-CFTC 37 voix 80,4 % 3 élus**

**SNEC-CFTC 69 voix 81,2 % 6 élus**

CGT 9 voix 19,6 % 1 élu

CGT 16 voix 18,8 % 1 élu

**Avec 9 élus titulaires sur 11 (et 6 élus suppléants), en recueillant 80,9 % des suffrages, le SNEC-CFTC confirme sa place de principal syndicat représentatif à la Sainte Famille (comme en Picardie !)**

A noter que le SNEC-CFTC présentait globalement 16 candidats dont 15 sont élus alors que la CGT n'a été en mesure de présenter que 2 candidats pour les 2 collèges réunis.

Toutes nos félicitations aux élus SNEC-CFTC  
et à la déléguée syndicale SNEC -CFTC Nathalie BLAQUIS





**Question :** Je me marie en juin 2018.

J'aurais voulu savoir si j'avais droit à des jours pour cet événement.

**Réponse du SNEC-CFTC :**

- **Pour les salariés des établissements**, la réponse est oui.

Il convient de se reporter à l'article 5.10 de la section 9 de la CC EPNL (ex-CC SEP 2015) qui stipule :

«Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée de 4 jours pour son mariage, pour la conclusion d'un PACS.

Ces congés sont pris en jours ouvrés dans un délai raisonnable entourant l'événement.

Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Ils ne sont pas déduits des CP lorsqu'ils sont pris pendant des périodes de fermeture de l'établissement»

- **Pour les enseignants**, la réponse est plus délicate...

Dans ses circulaires de la rentrée 2017, le Rectorat fait une distinction entre le 1<sup>er</sup> degré et le 2<sup>nd</sup> degré.



Si la quotité est la même : 5 jours, il précise que :

- **Dans le 1<sup>er</sup> degré**, un seul jour est accordé avec maintien du traitement.

- **Dans le 2<sup>nd</sup> degré**, c'est en principe *«exceptionnel, sans objet pour les enseignants qui disposent d'une grande latitude pour organiser cet événement compte tenu des vacances scolaires dont ils bénéficient.»*

## TEMPS PARTIEL

**Question :** Pour la rentrée, j'ai demandé un temps partiel de droit (car enfant de moins de 3 ans) de 14 heures.

Ai-je droit à une pondération et donc dépasser 14 h 00 (non en heures devant élèves) mais en heures administratives... ?

**Réponse du SNEC-CFTC :**

Dans le cadre d'un temps partiel de droit (TPD), votre service **pondérations comprises** ne doit pas dépasser 80 % d'un temps plein, c'est-à-dire 14,40 / 18<sup>ème</sup>.

Si vous effectuez 14,5 / 18<sup>ème</sup> ou plus pondérations comprises, vous perdez le

bénéfice du T. P. D. pour un temps partiel sur autorisation.

Pour mémoire en T.P.D. , les heures «libérées» sont protégées, ce qui n'est pas le cas dans un cadre d'un temps partiel sur autorisation.



Compte tenu des pondérations en 1<sup>ère</sup> ou terminale (1,1 h pour 1 h devant élèves), il est possible d'avoir un service :

de 10 h en collège / lycée (2<sup>nde</sup>) / LP et 4 h en lycée (1<sup>ère</sup> / terminale) :

$$10 \times 1 + 4 \times 1,1 = 14,4$$

et non 9 h en collège / lycée (2<sup>nde</sup>) / LP et 5 h en lycée (1<sup>ère</sup> / terminale) :

$$9 \times 1 + 5 \times 1,1 = 14,5$$

## 1. Pour les salariés des établissements

la réglementation issue du Code du Travail s'est toujours appliquée (ou aurait toujours dû s'appliquer) sans contestation de la part des établissements.

Les représentants du personnel peuvent disposer par mois d'un crédit d'heures pour l'exercice de leur mission.

Ce temps est payé comme temps de travail. Il est habituellement pris sur l'horaire d'annualisation.

Le temps passé aux séances du CE ou en réunion mensuelle des DP ou du CHSCT avec l'employeur n'est pas déduit du crédit d'heures.

Toutefois, le temps passé par les titulaires et les suppléants en réunion est rémunéré comme temps de travail (ou vient s'imputer sur l'horaire d'annualisation)

Pour tout complément, le SNEC-CFTC met un guide à la disposition de ses élus.

Effectifs de l'établissement	DP			DUP élargie	CE	CHSCT	DS	RSS
	Crédit normal	Attributions économiques CE	Attributions CHSCT					
De 11 à 49	10							
De 50 à 74	15	35	17	18	20	2	12	4
De 75 à 99	15	35	17	19	20	2	12	4
De 100 à 150	15	35	20	21	20	2	12	4
De 151 à 199	15	35	20	21	20	5	18	4
De 200 à 299	15	35	20	21	20	5	18	4

## 2. Pour les enseignants rémunérés par l'Etat, les établissements ont contesté, à tous niveaux et de façon constante, la prise en charge des heures de délégation (et de réunions).

Dans le cadre des ordonnances sur la Loi Travail et avec la création de la nouvelle instance représentative (Comité Social et Economique—CSE), des modifications sont attendues sur ces crédits d'heures.

Seuls les représentants élus titulaires (CE / DP) peuvent bénéficier des heures de délégation.



Les représentants du personnel ont la possibilité d'utiliser ces heures et de les fractionner à leur convenance.

L'employeur ne saurait donc imposer un planning ou une plage horaire pour leur utilisation.

Ces heures doivent être utilisées conformément à la mission dévolue.

L'employeur ne peut contester a priori ni a posteriori leur usage : la présomption de leur bonne utilisation joue en faveur du représentant.

Il ne peut refuser de les payer.

En cas de contestation, il ne peut saisir le juge qu'après avoir effectué le paiement des heures.

La lettre d'information juridique du Ministère de l'Education Nationale de septembre 2017 est venue faire le point de la réglementation applicable :

*Par neuf arrêts du 8 décembre 2016 concernant le paiement des heures de délégation syndicale accomplies par les maîtres contractuels des établissements d'enseignement privés sous contrat en dehors de leur temps de service d'enseignement et pour l'exercice des mandats syndicaux prévus par le code du travail dans l'intérêt de l'établissement dans lequel ils exercent leurs fonctions (délégué du personnel ; représentant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; représentant au comité d'entreprise ; délégué syndical), la chambre sociale de la Cour de cassation est venue mettre un terme à cette contestation.*

**La Cour a confirmé le principe du paiement par les établissements d'enseignement privés sous contrat de ces heures de délégation syndicale prévues par le code du travail et précisé les modalités de paiement applicables.**



**Hiver 2017** *La Cour a ainsi rappelé que le paiement des heures de délégation syndicale effectuées en dehors de leur temps de service d'enseignement par les maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat, qui ne se confondent pas avec les décharges d'activité de service accordées à ces personnels en leur qualité d'agents publics de l'État en application de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, incombe à l'établissement privé au sein duquel ces maîtres exercent les mandats prévus par le code du travail dans l'intérêt de la communauté de travail constituée par l'ensemble du personnel de cet établissement.*

*Elle a également rappelé que ces heures de délégation syndicale constituent du temps de travail effectif ouvrant droit au paiement du salaire correspondant, à des majorations pour heures supplémentaires, repos compensateurs et congés payés.*

*En ce qui concerne les éléments de rémunération à prendre en compte pour le paiement des sommes dues pour la rémunération des heures de délégation syndicale, l'arrêt n° 15-10165 précise que le paiement doit inclure tous les éléments de la rémunération de l'enseignant, à l'exception du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence qui ne sont pas liés aux sujétions particulières de l'emploi et à la nature du travail des maîtres contractuels, mais à des choix personnels des agents quant à leur mode de vie.*

*La Cour de Cassation a, en outre, précisé que les établissements d'enseignement privés sont tenus de payer des sommes brutes, à charge pour eux de déduire les cotisations de sécurité sociale afférentes et de les verser aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)*

*Elle a par ailleurs relevé que, dans la mesure où les heures de délégation syndicale accomplies par les maîtres contractuels des établissements d'enseignement privés sous contrat ont la nature de rémunérations, ces établissements ont l'obligation de remettre au maître concerné tant le bulletin de paie correspondant que la fiche annexée à ce bulletin.*

*Elle a également jugé que l'absence de contrat de travail entre les maîtres contractuels de l'enseignement privé et les établissements dans lesquels ils exercent leurs fonctions ne faisait pas obstacle à la délivrance de ces documents (arrêts n° 13-28002 et n° 15-11346).*

*S'agissant enfin des heures de délégation syndicale qui seraient accomplies pendant les vacances scolaires, la Cour de cassation a indiqué que, sauf circonstances exceptionnelles ou réunions organisées à l'initiative de l'établissement privé, le maître contractuel ne peut cumuler le traitement qu'il perçoit en qualité d'enseignant et qui est maintenu pendant les vacances scolaires en l'absence d'obligations hebdomadaires de service d'enseignement avec les sommes dues en paiement des heures de délégation syndicale effectuées pendant ces périodes de vacances*

*Il faut noter par ailleurs que par un arrêt en date du 19 juillet 2017, le Conseil d'Etat est venu confirmer les décisions antérieures de la Cour de Cassation déboutant ainsi les organisations professionnelles des chefs d'établissement et du Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique.*

*\* CE : comité d'entreprise*

*DP : délégué du Personnel*

*DUP : délégation unique du personnel*

*CHSCT : comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail*

*DS : délégué syndical*

*RSS : représentant syndical de section*



Réunie le mardi 10 octobre, la CAE a dressé un bilan quantitatif du mouvement 2017 résumé par le tableau ci-dessous.

**1.1 Concernant la nomination des maîtres contractuels définitifs ou provisoires ainsi que celle des lauréats des concours 2017 : le constat est très positif.**

	Demandes déposées	Maîtres ayant réellement postulé	Demandes satisfaites
A2 contractuels définitifs en réduction de service	11	8	8
A3 contractuels définitifs en demande de réintégration	3	3	3
A4 contractuels définitifs demandant un complément de service	9	0	0
B1 contractuels définitifs en demande de mutation pour rapprochement familial	26	11	11
B2 contractuels définitifs en demande de mutation pour convenances personnelles	54	26	26
B3 contractuels définitifs en demande de mutation rapprochement familial autre académie	11	5	5
B4 contractuels définitifs en demande de mutation convenances personnelles autre académie	49	12	10+2
C1 lauréats du CAFEP 2016	15	15	13+2
C3 lauréats du CAFEP 2016 autre académie	2	2	2
D1 lauréats du CAER 2016	25	25	25
D3 lauréats du CAER 2016 autre académie	2	1	1
E1 lauréats concours réservés 2016	20	20	20
Maîtres issus de l'enseignement agricole	8	5	3
F1 lauréats du CAFEP 2017	20	20	20
F2 lauréats du CAER 2017	35	35	35
F3 lauréats concours réservés 2017	26	26	26

Si les nominations sont malheureusement facilitées par le très grand nombre de services vacants, les quelques cas susceptibles de poser problème ont toujours été résolus dans le respect de l'accord sur l'emploi, avec si besoin, des mesures complémentaires bienveillantes.

Un seul regret : lorsqu'un avis non conforme à la proposition de la CAE est transmis au Rectorat sans que le chef d'établissement ait saisi au préalable la CAE afin d'y remédier ou de le confirmer avant la CCMA.

**Concernant les lauréats des concours 2017 :**

Le nombre très important d'emplois vacants dans la presque totalité des disciplines facilite les nominations.

Par contre, les modalités de la formation à l'IFP de Lille nous interrogent et fragilisent ces maîtres, tant pour des raisons pédagogiques que matérielles (déplacements, frais annexes restant à la charge des stagiaires).

L'attractivité des concours pour l'enseignement privé, et tout particulièrement pour le CAFEP, s'en trouve remise en cause.



**Les représentants du SNEC-CFTC ont fait la déclaration ci-dessous.**

Le bilan de la Commission de

l'Emploi de l'Académie d'Amiens

appelle de la part des

représentants SNEC-CFTC des

constats «divergents» :

Hiver 2017 1.2. Par ailleurs, l'extension de notre accord aux enseignants de catégories 2 et 4 de l'enseignement agricole privé doit amener à une réflexion (prioritairement nationale) en raison de la «disparité» des situations et des exigences qui peuvent être divergentes entre les 2 administrations.

**2. Concernant la nomination des maîtres délégués en CDI (priorité F4) ou en CDD (priorité F5) non lauréats d'un concours : le constat est fortement négatif.**

Lors de la CAE du 22 août, une enquête -non communiquée aux membres de la CAE- ne couvrait qu'un nombre limité d'établissements, faute de réponse de la majorité d'entre eux.



De plus, des indications, pour certaines, étaient incomplètes.

Or, l'article 2.3.3 de l'Accord sur l'Emploi précise que **«les membres de la CAE doivent recevoir la liste des maîtres délégués auxiliaires par spécialité et en respectant les priorités définies à l'article 5.4»**

Cette disposition est reprise dans le règlement intérieur de la CAE (point II f)

L'étape VII des directives d'application de l'Accord sur l'Emploi précise que **«la CAE procède à l'examen des demandes des délégués auxiliaires classés en F4 et F5»**



De fait, la CAE n'a été en mesure que d'aborder la situation de 4 DA, et ce, de façon très partielle.

**Pour le mouvement 2018, il est indispensable que la CAE puisse se mettre en conformité avec les textes cités ci-dessus.**

Dans la mesure où les propositions de nomination des DA ne relèvent pas de la CCMA, il nous semble judicieux qu'un groupe de travail CAE / Rectorat puisse se réunir fin août pour recenser les situations, prioritairement celles des DA en CDI.

Mme Sylvie SEILLIER, qui présidait la CAE, s'est engagée sur un processus permettant le suivi des maîtres délégués avec la volonté de

pouvoir faire un point (sans doute partiel !)

lors de la dernière étape de la CAE en août.



En complément des déclarations des chefs d'établissement, (peu nombreuses ! ) les maîtres délégués auxiliaires devraient être tenus d'informer la CAE de leur situation en prévision de la rentrée suivante.



De nombreux lauréats picards des concours seraient-ils les «victimes» du système de formation et de certaines dispositions mises en œuvre par l'IFP de Lille ?



Des exemples porteraient à le croire...

Depuis la rentrée, plusieurs enseignants, lauréats d'un concours 2017 du 1<sup>er</sup> degré ou du 2<sup>ème</sup> degré, ont contacté la permanence académique du SNEC-CFTC Picardie sur les conditions matérielles ou pédagogiques de leur formation au sein de l'IFP de Lille.

Des premières difficultés avaient été constatées en 2016 / 2017 et pouvaient trouver quelques explications sur le changement d'organisme de formation avec le redécoupage des territoires de formation.

- Jusqu'en 2015 / 2016, la formation était assurée par l'ISFEC Jacques Sevin de Picardie Champagne-Ardenne en lien avec l'Université Catholique de Paris.
- Depuis la rentrée 2016, c'est l'IFP de Lille en lien avec la Catho de Lille qui est chargée de la formation dans les Hauts-de-France.

Dès 2016 / 2017, le Comité Académique de l'Enseignement Catholique (CAEC) de Picardie avait été saisi par le SNEC-CFTC et un échange épistolaire avait pu avoir lieu avec le directeur de l'IFP en mai 2017.



Nous ne pensions pas recenser autant de difficultés en 2017 / 2018.

Suite aux différents témoignages et des souffrances qui pouvaient en résulter, le SNEC-CFTC Picardie a été amené à saisir les représentants

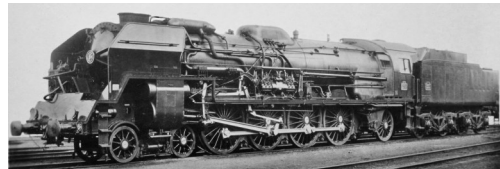
institutionnels picards de l'Enseignement Catholique, notamment Mme Sylvie SELLIER (DDEC d'Amiens et secrétaire générale du CAEC), M. Franck TALLEU (DDEC de l'Aisne, secrétaire général du CREC et représentant des DDEC à l'IFP) et Mme Martine DARGENT (secrétaire de la Commission Inter-diocésaine de l'Emploi du 1<sup>er</sup> degré).

Ces difficultés sont de tous ordres :

Difficultés pécuniaires car le transport SNCF et les trajets en voiture sont onéreux tout en étant mal et tardivement remboursés.



Difficultés sur les temps de trajet : les embouteillages à Lille ne sont pas une légende.



Difficultés sur des formations mal adaptées au cursus des lauréats dont les parcours sont des plus variés et des plus atypiques, certains disposant même déjà d'une longue expérience d'enseignement.



Difficultés liées au refus de prendre en compte des modules déjà validés, de faire preuve de souplesse (voire de bienveillance) sur les présences obligatoires, même au détriment d'actions indispensables menées dans les établissements.

Difficultés liées à une forme d'infantilisation des stagiaires.



**Hiver 2017** La liste est longue sans être exhaustive.

Lors du CAEC de Picardie du lundi 9 octobre matin, le SNEC-CFTC est longuement intervenu sur les questions de la formation avec des cas précis.

Les représentants des chefs d'établissement ont fait état de constats identiques et ont également exprimé leur mécontentement.

Cette même question a été abordée lors du CREC des Hauts-de-France (Comité Régional de l'Enseignement Catholique) du 9 octobre après-midi.

A la suite de ce CREC, M. TALLEU nous a adressé le courriel ci-dessous :

*«Bonjour Monsieur DUVAL,*

*En effet, le sujet a été réellement débattu au CREC, et fait l'objet d'un long échange de notre première réunion «ARSEC» (les DD des HdF) après le CREC.*

*Plusieurs entretiens sont déjà programmés, à la fois pour «adoucir» la situation complexe des enseignants dès cette année, mais pour structurellement éviter à l'avenir ces difficultés.*

*Il faut par ailleurs une prise de conscience des dimensions nouvelles du territoire, tant du côté des maîtres sur les distances plus grandes qu'ils seront amenés à parcourir dans ce nouveau contexte, mais qui nécessite une prise en charge financière adaptée en ce cas, que du côté des exigences de formation qui doivent tenir compte de ces dimensions nouvelles».*

Quand il est si difficile de recruter de nouveaux enseignants, on pourrait en arriver à croire que l'IFP n'a qu'un souci réglementaire et financier et omet volontairement tout ce qui est au cœur même du métier d'enseignant : la bienveillance, les parcours diversifiés, ...

Si cela ne suffisait pas...

L'Institution Enseignement Catholique sait aussi «charger la barque» avec la CAAC, la CAACWEB, le pré-accord collégial, la période d'observation et la formation spécifique au projet de l'enseignement catholique, l'accord collégial...

Tout cela est bien entendu justifié par l'expression «accueil dans l'enseignement catholique».



A la fin de cette course d'obstacles, le chef d'établissement n'hésitera pas à recourir à Pôle Emploi ou au «Bon Coin» pour recruter sans formation un nouvel enseignant qui débutera à l'indice 321, soit 1 504 € bruts (quand le SMIC est à 1 480 € bruts)!





## Un dossier exceptionnel...

Des corps sont en voie d'extinction car ils ne sont plus ouverts à de nouveaux recrutements.

Il en est ainsi pour les PEGC (aucun en Picardie), les Instituteurs (une quinzaine en Picardie), les AE (une quarantaine en Picardie), les MA en contrat définitif (une soixantaine en Picardie).

Au rythme des départs à la retraite ou des promotions par liste d'aptitude (Instituteurs → Professeurs des Ecoles ; MA en CD et AE → Certifiés / PLP / PEPS), tous ces corps ont vocation à disparaître à court ou moyen terme.

Il en est de même pour les CE d'EPS Classe Exceptionnelle : ils étaient 4 en fonction en 2016 / 2017 et ils sont encore 2 en 2017 / 2018.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, comme pour tous les titulaires (donc les MA exceptés), les grilles ont été revalorisées. Leur gain était de 10 points.

Toutefois, le Ministère a réussi à rendre complexe cette mesure simple en accordant une 1<sup>ère</sup> revalorisation de 4 points en janvier 2017, puis une 2<sup>ème</sup> revalorisation de 6 points en mars 2017 avec un effet rétroactif en janvier 2017.

Les 4 CE d'EPS picards ont bien bénéficié de la revalorisation de janvier.

Vigilant, l'un d'entre eux n'a constaté la 2<sup>ème</sup> phase ni en mars, ni en avril, ni en mai.

Il se rapproche alors du SNEC-CFTC qui saisit alors le Rectorat.

Dans un courriel en date du 27 juin, le chef de bureau nous fait réponse :

*« Suite à votre interpellation sur la non-revalorisation indiciaire de M. C. , CE d'EPS, au mois de mars 2017, je puis vous indiquer que le problème a touché l'ensemble de nos CE d'EPS, c'est-à-dire Monsieur P. , Monsieur C. et Madame D.*

*Ces trois enseignants, tous classés en classe exceptionnelle, ont perçu la première revalorisation uniforme de 4 points sur la paie de janvier, mais pas celle de 6 points (avec effet au 1er janvier) sur celle de mars, qui ne s'est pas générée de manière automatique, contrairement à ce qui était prévu.*

*La situation sera rétablie pour les trois intéressés sur la paie de juillet 2017.*

*Je vous remercie de nous avoir signalé cette situation, sur laquelle nous avons alerté nos développeurs informatiques nationaux. »*

Comme vous pouvez le constater, le Rectorat a omis le 4<sup>ème</sup> enseignant concerné.

C'est aussi le constat du SNEC-CFTC.

Nouvelle saisine du SNEC-CFTC, nouvelle omission du Rectorat qui s'engage à régulariser pour le mois d'août, qui coïncide avec le départ à la retraite du maître.

Mais en août, il faut constater une absence de régularisation.

Nouvelle saisine du SNEC-CFTC et nouvelle réponse du Rectorat qui constate que le dossier a été oublié.

Le Rectorat s'est engagé oralement pour une régularisation en octobre, puis en novembre et enfin par écrit pour décembre 2017 avec une précision «sauf rejet de la DRFIP » !

*DRFIP : Direction Régionale des Finances Publiques*





Vers la mi-septembre, Madame C. s'interroge sur son avancement du 7<sup>ème</sup> au 8<sup>ème</sup> échelon des PE.

Suite aux travaux d'avancement des PE de la CCMI du 12 janvier 2017, les élus du SNEC- CFTC avaient informé Madame C. d'une promotion au Choix au 8<sup>ème</sup> à partir du 1<sup>er</sup> mars 2017 avec un gain de 6 mois.

Madame C. téléphone à la permanence du SNEC-CFTC concernant le courrier des représentants du SNEC-CFTC en CCMI.

La promotion au 8<sup>ème</sup> échelon n'est toujours pas effective.

Le 20 septembre 2017, Madame C. nous envoie une copie de sa dernière fiche de salaire et du document des élus du SNEC-CFTC.

Après vérification auprès des services académiques, il s'avère que le Rectorat a omis cet avancement au Choix.

Madame C. était bien promue au Choix au 8<sup>ème</sup> échelon au 1<sup>er</sup> mars 2017.

Le 21 septembre 2017, le SNEC-CFTC indique à Madame C. qu'une régularisation et qu'un rattrapage sur salaire lui seraient effectués sur la fiche de paie d'octobre 2017 (rattrapage financier : 1 012 euros bruts)

**Morale de l'histoire :** soyez attentifs aux courriers du SNEC-CFTC, le Rectorat peut faire des omissions involontaires.

Le SNEC- CFTC est à votre service pour toute régularisation.

### Question :

J'ai été promu à la hors classe 5<sup>ème</sup> échelon au 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Si je lis bien les grilles de salaire, je peux avancer au 6<sup>ème</sup> échelon cette année.

Sais-tu si je fais partie du lot... ?

Et si oui, quand je vais être promu et quand mon salaire sera réactualisé, merci pour ton aide.

### Réponse du SNEC-CFTC :

Après recherche sur I-professionnel (voir page 20), ce collègue avait accédé au 5<sup>ème</sup> échelon au 23 novembre 2013 et aurait dû accéder, dans son académie d'origine, au 6<sup>ème</sup> échelon après 3 ans, soit au 23 novembre 2016.

Toutefois, au 1<sup>er</sup> septembre 2014, ce collègue avait obtenu une mutation inter-académique et avait rejoint l'Académie d'Amiens.

Dans sa base, le Rectorat d'Amiens a reclassé cet enseignant au 5<sup>e</sup> échelon au 1<sup>er</sup> septembre 2014 en omettant de reporter l'ancienneté acquise depuis le 23 novembre 2013...

En toute logique, pour le Rectorat d'Amiens, ce collègue a accédé au 6<sup>ème</sup> échelon après 3 ans, soit au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Conjointement avec les nouvelles grilles PPCR, ce 6<sup>ème</sup> échelon «ancienne grille» devenait 5<sup>ème</sup> échelon «nouvelle grille», avec cependant le même indice.

Il y avait de quoi y perdre son latin...

Le SNEC-CFTC a contacté le bureau DPE1 du Rectorat qui a reconnu son erreur et s'est engagé à régulariser administrativement et financièrement (2 200 € bruts de rappel ! ) avec le salaire de décembre 2017, l'avancement prenant effet au 23 novembre 2016...

Ce n'est pas la 1<sup>ère</sup> fois qu'il y a un oubli de report d'ancienneté lors d'une mutation inter-académique.



**Il est prudent de vérifier ses droits à avancement et, en cas, de doute contactez le SNEC-CFTC Picardie.**

Je suis professeur des écoles depuis une trentaine d'années et les aléas de la vie m'ont permis de changer de nombreuses fois d'établissements et de niveaux de classe.

Riche de cette expérience et notant au fil des ans qu'il me fallait modifier de plus en plus mes pratiques pour répondre aux besoins particuliers de mes élèves, je décidais à la fin de l'année scolaire 2015-2016 de m'inscrire aux paliers 1 et 2 de ce que l'on appelait alors BEP ASH (terme à oublier puisque l'on dit aujourd'hui l'école inclusive).

Je ne me doutais pas alors que cette formation serait jalonnée d'une succession de réformes et de décrets et que les groupes déjà en formation en «essuieraient les plâtres.»



Je suis donc partie en novembre 2016 pour le palier 1 à Taissy.

J'avais tant à apprendre au niveau théorique et le partage avec mes collègues des 1er et 2ème degrés m'a beaucoup apporté.

Au mouvement des mutations de janvier, je décidais de postuler sur une ouverture d'un réseau d'aide à l'Ecole Sainte-Marie de Crépy-en-Valois.

En mars 2017, je retrouvais mes pairs pour le palier 2 et découvrais enfin par mes stages, l'enseignement spécialisé via une Ulis école et un réseau d'aide.

C'est alors que nous découvrons au BO du 16 Février 2017 le nouveau référentiel des compétences de l'enseignement spécialisé et surtout le nouveau plan de formation (décret 2017-160).

Nous apprenions, en même temps que nos formateurs, que le **CAPPEI (Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Education Inclusive)**, commun aux enseignants du 1er et du 2nd degrés se substituait au **CAP-ASH** et que la formation ne se ferait plus par palier mais sur 1 année, soit environ 13 semaines (à Paris, Toulouse, Angers, Arras selon les modules choisis).

Inutile de préciser que cette réforme nous a tous perturbés, même si on peut comprendre son intérêt et son importance, car que faire alors des personnes déjà en formation ?

Devions nous retourner à la case départ ?

Des équivalences nous seraient-elles proposées ?

Après plusieurs mois de négociations de la part du SGEN (Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique) et de Formiris, et d'échanges plus ou moins rassurants, il fallait se rendre à l'évidence : le Ministère n'accorderait aucune équivalence aux enseignants ayant obtenu leurs paliers 1 et 2.

Les titulaires des paliers 3 et 4 sont invités à présenter le CAPPEI en candidats libres, ce qui est aussi un vrai défi.

Je décidais, même si ce n'était pas mon optique première, de m'inscrire au CAPPEI.

J'avais au moins cette chance contrairement à plusieurs de mes collègues qui n'ayant pas postulé sur des postes d'enseignement spécialisé en janvier (encore fallait-il le savoir ! ), se voyaient devoir abandonner leur formation.



**Hiver 2017** En mai 2017, nous apprenions qu'un dernier décret apportait une information supplémentaire :

«Pour bénéficier de la formation, il faut exercer au moins à mi-temps sur un dispositif spécialisé».

Bref, je ne rentrais plus dans les clous !

Le Rectorat et la Commission de l'Emploi se sont montrés souples pour m'accorder un autre 25 % mais des contraintes personnelles ainsi que la gestion de postes sur 3 établissements m'ont obligée à refuser.

Tout ça pour ça !

Mon poste de RA (réseau d'aide) sera remis au mouvement.

Cette transition s'est faite sans anticipation.

Les rédacteurs des textes officiels, une fois encore, n'ont pas tenu compte du terrain et surtout n'ont pas anticipé le mouvement des maîtres.

- Des PE qui voulaient se diriger vers l'enseignement spécialisé sont

freinés dans leur élan car ils ne sont pas pour l'instant en dispositif.

- Au niveau national, sur 1 200 demandes de formation, seules 300 personnes ont obtenu leur autorisation de départ en formation.

Avait-on anticipé ce budget ?

- Des postes spécialisés (RA et Ulis) surtout dans L'Oise, sont pourvus par des suppléants nommés.

Cherchez l'erreur !

Par cette expérience, j'invite toutes les personnes qui souhaitent enseigner en dispositif à postuler au premier mouvement pour pouvoir partir en formation.

L'objectif du CAPPEI est que tous les maîtres qui enseignent sur dispositif soient diplômés.

A défaut, le Ministère risque de supprimer ces postes, (oh combien nécessaires ! ) dans nos établissements.

Ce serait alors un vrai gâchis.

Pascale Hamon



## INSTITUTEURS → PROFESSEURS DES ÉCOLES

A propos de la liste d'aptitude Instituteurs → Professeurs des écoles 2017 / 2018, une enseignante nous a adressé la question suivante :

**«Comment passe-t-on du rang 2 en 2016 / 2017 au rang 4 en 2017 / 2018 ?»**

**Réponse du SNEC-CFTC :**

◇ Pour la liste 2016 / 2017, 3 maîtres avaient postulé pour 1 promotion. Votre barème vous classait en 2ème position.

◇ Pour la liste 2017 / 2018, 5 maîtres ont fait acte de candidature dont 3 nouveaux.

Ces nouvelles candidatures peuvent s'expliquer par le fait que des maîtres avaient omis de déposer leur candidature en 2016 / 2017, ou plus probablement que ces maîtres ne remplissaient pas les conditions réglementaires au 1er septembre 2016

mais les remplissaient au 1er septembre 2017 (à savoir justifier de 5 ans en qualité d'Instituteur titulaire à compter de l'obtention du contrat définitif). Les candidatures recevables sont ensuite départagées selon le barème qui prend en compte : la note pédagogique (actualisée) x 2 + ancienneté des services (Instituteur suppléant + instituteur titulaire) + bonification pour direction d'école (+ 1).

Les 2 personnes promues ont une ancienneté équivalente à la vôtre (14 ans).

C'est la note pédagogique qui fait la différence malgré l'actualisation de votre note.

Voilà les explications qui éclairent ce nouveau classement moins favorable.

Il reste à espérer une dotation plus importante en 2018 / 2019.





Dans les établissements catholiques, les demandes de nominations / mutations sont étudiées dans un premier temps :

- En premier degré par la **CIDE**, Commission Interdiocésaine de l'Emploi.
- En second degré par la **CAE**, Commission Académique de l'Emploi.

Ces commissions appliquent les accords nationaux sur l'emploi.

Dans un deuxième temps, les propositions de nominations des maîtres contractuels sont examinées en CCM au niveau académique (**CCMI** pour le 1<sup>er</sup> degré et **CCMA** pour le 2<sup>nd</sup> degré)



**Le SNEC-CFTC est le seul syndicat picard à siéger dans ces 4 instances (CIDE et CAE ; CCMI et CCMA)**

### Quand faut-il s'inscrire au mouvement ?

Le maître qui souhaite une mutation doit demander auprès de sa direction un dossier disponibles fin décembre et à retourner pour la mi-janvier (19 janvier pour le 1<sup>er</sup> degré).

Il est indispensable de joindre les justificatifs pour bénéficier des priorités (codifications) liées à un rapprochement familial ou à un motif de santé.

### Quels sont les avantages à être suivi par le SNEC-CFTC PICARDIE ?

Les responsables du SNEC-CFTC PICARDIE conseillent les maîtres dans leurs stratégies de candidature et leurs démarches.

Ils suivent avec attention leur dossier dans les commissions (dans le respect des accords) et peuvent aussi signaler des erreurs auprès de l'administration.

### Services vacants / susceptibles d'être vacants ?

- Quand un maître contractuel définitif participe au mouvement, son service est déclaré susceptible d'être vacant (SSV).

Il ne deviendra vacant que si le maître obtient sa mutation.

S'il ne l'obtient pas, il conserve son service.

- Les services des maîtres contractuels provisoires sont déclarés vacants car ils ont obligation de participer au mouvement.
- Les services des maîtres ayant fait valoir leurs droits à la retraite, ayant obtenu une disponibilité, ou en congé parental au-delà d'un an sont également déclarés vacants.

C'est aussi le cas des emplois qui sont créés.

NB : pour les maîtres faisant valoir leur droit à retraite, les services sont d'abord déclarés SSV tant que le RETREP ou le RGSS n'ont pas validé le dossier.

### Quelles sont les différentes étapes ?

Le calendrier du mouvement s'étale de janvier à juillet.

a- La CAE et la CIDE commencent par vérifier les ordres de priorité (codification).

b- Après publication des services, les enseignants sont amenés à postuler (sur papier pour le 1<sup>er</sup> degré et sur le site du Rectorat pour le 2<sup>nd</sup> degré) tout en prenant contact impérativement avec les chefs d'établissement.

c- En CIDE ou en CAE, les premières propositions sont faites d'avril à juin, selon les ordres de priorité.



Hiver 2017 d- Enfin, en juin, CCMI et CCMA entérinent les propositions

### Quelles sont les priorités ?

D'après les textes de référence, l'examen des dossiers se fait dans l'ordre suivant :

- Demandes des maîtres contractuels définitifs en réemploi (priorités A)
- Demandes de mutation des maîtres contractuels définitifs de l'académie (priorités B)
- Demandes de mutation inter-académique des maîtres contractuels (priorités B)
- Demandes de 1<sup>ère</sup> nomination des maîtres contractuels provisoires, lauréats de concours 2017 (priorités C, D et E dans le 2<sup>nd</sup> degré ; C1 / C2 / C3 dans le 1<sup>er</sup> degré)
- Demande des maîtres de l'enseignement agricole privé (2nd degré)

Pour chaque catégorie, il est tenu compte de critères principaux impératifs familiaux et d'ancienneté.

e- En juillet, les propositions de nomination concerneront les lauréats des

concours 2018.

f- En août, la CIDE et la CAE examineront la situation des DA en CDI et des DA en CDD

Le SNEC-CFTC PICARDIE propose à ses adhérents un dossier complet sur les mutations



Pour les mutations hors académie et pour ses adhérents, le SNEC-CFTC PICARDIE s'appuie sur un réseau dense de représentants.

Votre dossier sera ainsi suivi tout au long de la procédure.

Vous aurez un interlocuteur pour mieux appréhender les établissements sur lesquels vous souhaitez postuler.

Prenez contact avec notre permanence académique pour en bénéficier.

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL 1ER DEGRÉ

Les dossiers de demandes de mutation intra-académique ou inter-académique seront à retirer auprès des établissements début décembre. Ils seront à retourner pour **le 19 janvier** :

- Dossier inter-diocésain (hors académie d'Amiens) directement auprès de leur DDEC
- Dossier Intra-académie d'Amiens auprès de leur chef d'établissement (qui transmettra à la DDEC)

**15 février : CIDE n° 1** : Codification des demandes

**Du 12 mars au 26 mars** : affichage des services vacants ou susceptibles de l'être pour les maîtres en contrat définitif (priorités A et B).

Les maîtres contactent les directeurs des établissements où ils souhaitent être nommés. Ils remettent leur fiche de vœux à leur chef d'établissement, qui transmettra à la DDEC.

**12 avril CIDE n° 2** : propositions de nomination.

**14 avril : CIDE n°3** : retour des propositions de nomination.

**Du 17 mai au 31 mai** : affichage des services vacants ou susceptibles de l'être pour les maîtres en contrat provisoire (priorités C1, C2 et C3)

Les maîtres contactent les directeurs des établissements où ils souhaitent être nommés.

Ils établissent leur fiche de vœux.

Ils remettent leur fiche de vœux à leur chef d'établissement, qui transmettra à la DDEC.

**7 juin : CIDE n°4** propositions de nomination.

**14 juin : CCMI** pour les propositions de nomination des maîtres contractuels définitifs (priorités A et B) ou provisoires (priorité C)

**3 juillet : CIDE n°5** : propositions de nomination pour les lauréats des concours 2018 (priorité D)

**Juillet : CCMI** : propositions de nomination (priorité D)

**Août : CIDE n°6** : propositions de nomination pour les suppléants en CDI (priorité E1) et en CDD (priorité E2).





Les services du Rectorat, votre inspecteur et aussi les organisations syndicales communiquent sur votre adresse académique.

Si certains ont pris l'habitude de consulter régulièrement cette messagerie, d'autres le font à un rythme très irrégulier et certains semblent n'avoir jamais activé cette messagerie.

C'est pourtant ainsi que le Rectorat a adressé début septembre aux enseignants concernés un courrier relatif à leur inspection en 2017 / 2018 dans le cadre des nouveaux Rendez-Vous de Carrière.

Le Rectorat vous informe également de certains remboursements.

Si ce n'est déjà fait :

- Munissez-vous de votre NUMEM

- Connectez-vous sur le site du rectorat d'Amiens ([www.ac-amiens.fr](http://www.ac-amiens.fr))



- Sur la page d'accueil, cliquez sur ESPACE PRO
- Sous le mot MESSAGERIE, choisissez "obtenir vos paramètres de messagerie"
- Cliquez ensuite sur "Service de réinitialisation du mot de passe" (qui se trouve sous RECUPERATION DES PARAMETRES)
- Vous aurez besoin ensuite de votre NUMEN et de votre date de naissance.

Une fois cette démarche faite, vous pouvez l'enregistrer.

L'accès ultérieur en sera simplifié...

Votre adresse email est habituellement sous la forme :

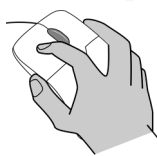
[prenom.nom@ac-amiens.fr](mailto:prenom.nom@ac-amiens.fr) (sauf cas d'homonymie)

Si vous n'avez plus votre Numen, vous pouvez solliciter le Rectorat par écrit ([ce.dpe1@ac-amiens.fr](mailto:ce.dpe1@ac-amiens.fr)) pour l'obtenir à nouveau.

## I-PROFESSIONNEL

I-Professionnel (à ne pas confondre avec I-Prof !) vous permet de façon sécurisée :

- de consulter votre dossier administratif,
- de compléter votre curriculum vitae,
- de vous informer sur vos perspectives de carrière,
- d'accéder à des guides pour gérer votre carrière
- de contacter par messagerie votre correspondant de gestion.



N'hésitez pas à ouvrir les différentes rubriques, onglets et puces, quitte à vous perdre...

Ainsi dans le cadre des nouveaux avancements du PPCR prenant effet au 1er septembre 2017, vous avez pu faire l'objet d'une reclassification avec, pour certains, un changement d'échelon. Cette information figure dans votre I-professionnel.

**Pour se connecter à I-professionnel :**

- Soit sur la page d'accueil du rectorat de l'Académie d'Amiens, cliquez en haut à droite sur l'icône avec un crayon, puis choisir

Bouquet de services, ensuite dans «Trier par cible», choisir PERSONNELS, puis I-Prof / I-Professionnel (CONSULTER) et enfin I-Professionnel (CONSULTER)

- Soit plus simplement tapez dans un moteur de recherche (par ex. Google), «I-professionnel Amiens», puis suivez le lien.

Le compte utilisateur et le mot de passe sont les mêmes que pour votre messagerie.

1 / cliquez sur l'onglet "Votre Dossier"

2 / dans l'onglet "Carrière", sur le menu déroulant, cliquez sur "Corps / Grades / Échelons"

3 / cliquez sur le petit triangle noir de votre "Echelle de rémunération actuelle"

4 / faites de même pour votre "grade actuel"

Votre échelon et le report éventuel d'ancienneté dans l'échelon devraient alors apparaître.

Bonne navigation.

## ÊTRE INFORMÉ : DE LA MESSAGERIE ACADÉMIQUE À L'ACCUEIL PERSONNALISÉ ET DE PROXIMITÉ



### Une masse d'informations.

Vous recevez sur votre messagerie des différents syndicats (au niveau national : SNEC-CFTC, CFDT, SPELC, CGC, CGT, FO, UNSA, SUNEPI, SNALC, CCMEP et au niveau académique SNEC-CFTC Picardie...) une quantité toujours plus importante d'informations (chacun dispose d'un droit d'envoi de 4 messages par mois...).

Cette montée en puissance devrait culminer à l'automne 2018 jusqu'à saturation avec le renouvellement des CCMI, CCMA et CCMEP.

Alors pourquoi continuer à vous offrir un condensé de données dans un environnement où Internet semblerait offrir toutes les informations ?

**C'est d'abord la conviction que l'écrit reste indispensable, qu'il permet de prendre la distance nécessaire, de faire les choix, de garder mémoire.**

**C'est aussi parce qu'au-delà de l'écrit, il y a la volonté de privilégier la proximité.**

Il est facile pour un syndicat d'inonder vos boîtes électroniques avec quelques permanents basés à Paris qui donneront l'illusion d'actions.

Le SNEC-CFTC est lui aussi présent à Paris et sur l'ensemble du territoire (Métropole et Outre-Mer) et pas uniquement par courriel !

**En Picardie, le SNEC-CFTC est très présent, tant par sa permanence (du lundi au vendredi) que sur son site académique ([www.snec-cftc-picardie.fr](http://www.snec-cftc-picardie.fr)), sa publication académique (SNEC Informations Picardie), ses dossiers et ses 95 délégués d'établissement.**

**Le SNEC-CFTC Picardie est très actif dans les différentes commissions et instances pour défendre vos droits lors des mutations, promotions, régularisations, et agir au mieux de vos intérêts.**

### L'information n'est pas neutre.

Vous le voyez bien en comparant les différentes informations des syndicats.

**Le SNEC-CFTC est un syndicat représentatif, libre et indépendant, qui veut la vitalité de l'enseignement privé et réfute les appels aux fonctionnarisations, qui défend l'intérêt de tous les personnels et qui croit au dialogue social pour avancer : un dialogue social de qualité, dans le respect de tous les partenaires, à tous les niveaux, ouvert aux évolutions en phase avec les enjeux sociétaux de notre époque.**

Pour agir, nous refusons les idéologies de lutte des classes ou du toujours plus, en choisissant le dialogue, la volonté de proposer, d'avancer sans renoncer à s'opposer quand cela s'impose.

### Un accompagnement essentiel.

Alors même que nous sommes sur-informés, nous observons un nombre croissant de courriels ou d'appels lors de nos permanences pour des demandes d'interprétation des textes ou des suivis individualisés.

Les situations professionnelles deviennent plus complexes : épuisement (« burn out »), reconversion difficile, saturations de sollicitations, multiplicité des réformes, conflits sur le lieu de travail, complexité administrative...

**C'est dans ce contexte que le SNEC-CFTC est à l'écoute de chacun.**

**N'hésitez pas à nous contacter.**



La voix, objet de séduction et de communication, est aussi, pour l'enseignant son outil de travail.

Aujourd'hui, peu d'études ont été faites sur les problèmes liés à la voix des enseignants. Les multiples rendez-vous chez les professionnels de santé (phoniâtres, ORL, orthophonistes) attestent pourtant des nombreuses difficultés rencontrées par les maîtres dans l'exercice de leurs fonctions.

### « Pourquoi ai-je si souvent mal à la gorge ?

Quels sont les facteurs à risques ? Que puis-je faire pour préserver ma voix ? » Sommes-nous tous égaux face à ce problème ?

Autant de questions qui m'ont été posées par des collègues tout au long de ma carrière de professeur d'éducation musicale. Si les raisons des dysphonies sont plurielles, chaque enseignant est un cas particulier. Certaines attitudes, postures, prises de conscience peuvent parfois soulager l'enseignant. Après un bref exposé du fonctionnement général du système vocal, voici quelques astuces qui peuvent réduire la fatigue vocale.

## 1 / La voix

Comme tout instrument de musique, 3 éléments sont nécessaires au fonctionnement de la voix :

- un matériel qui émet des vibrations (les cordes vocales)
- une action qui provoque la vibration (l'expiration, le travail du diaphragme)
- une caisse de résonance (larynx, cavités buccale et nasale, la boîte crânienne, la cage thoracique ...)

Le timbre est la conjugaison des caractéristiques acoustiques de la voix (fréquence, attaque...), il est aussi la résultante de la transformation du son laryngé par les cavités de résonance.

La qualité du rendu vocal (la couleur du timbre de voix) est liée à l'alchimie entre tous ces éléments.

La vibration laryngée est formée par l'alternance de mouvements d'ouverture et de fermeture des cordes vocales. C'est la fréquence, qui se mesure en hertz. En général, la fréquence de la voix féminine est

de 200 hz, c'est-à-dire que ce mouvement s'opère 200 fois / seconde, contre 110 chez l'homme. C'est une cause de fatigabilité vocale : les voix angéliques ont parfois leur revers.

La voix est la traduction de notre sensibilité, le reflet de notre moi intérieur (les voix faibles trahissent parfois la peur de communiquer).

Le stress accélère la respiration ; la fatigue et

le manque de tonus nous font perdre la confiance en soi.



## 2 / La fatigue vocale

Hormis l'altération des mécaniques phonatoires (organique ou fonctionnelle) qui dépasse l'objet de cet article, une cause non négligeable des arrêts de maladie, chez les enseignants, est la dysphonie ou fatigue vocale. Les causes de cette fatigue sont multiples :

- a) l'état général (fatigue, stress...)
- b) les changements hormonaux (mue, grossesse, ménopause, thyroïde)
- c) les émotions
- d) l'audition
- e) le poste de travail
- f) la multitude de facteurs aggravants (la pollution sonore, le tabac, l'hygrométrie, les poussières et polluants aériens ...)

**Hiver 2017** L'audition participe également à la fatigue vocale ; nous reproduisons ce que nous entendons (l'accent familial, la voix malhabile des malentendants). Habités à entendre dans une fourchette de fréquences, notre voix se perd dans les fréquences du bruit de fond.

Le bruit de fond d'une classe à fenêtres ouvertes étant de 75dB, la conséquence est une élévation de la puissance vocale et l'installation d'une fatigue chronique. Les enseignants de maternelle rapprochent leur voix de celles des enfants, en relevant inconsciemment la fréquence de leur langage.

### 3 / Astuces

Il faut réapprendre à écouter sa voix, travailler sur les sensations et la résonance.

Mais comment se recentrer sur soi-même quand on enseigne ?

Il faut donc réfléchir à d'autres stratégies pédagogiques :

- Recourir à l'écrit.
- Développer sa gestuelle (s'inscrire à des cours de théâtre).
- Apprendre à écouter sa voix en s'enregistrant.
- Varier les modulations, varier les nuances.
- Mettre du vocabulaire sur les voix entendues pour mieux appréhender la sienne.
- Faire venir un collègue dans sa classe ; seul, on n'entend pas toujours ce qui ne va pas.
- Apprendre à placer sa voix dans les résonateurs (nez, tête) ; la langue française n'a habitué malheureusement pas à parler dans les résonateurs.
- Ralentir le débit oratoire facilite la compréhension.

- Travailler l'articulation.

Le travail des diphtongues «on», «an», «un» aide à placer la voix dans le nez.

Les voyelles changent la couleur du son et les consonnes aident à la prononciation ; une bonne attaque permet de se faire mieux comprendre et de se faire mieux entendre.

Il est donc moins nécessaire de porter sa voix.

- Apprendre à ressentir ses crispations pour prendre conscience de son corps, du fonctionnement (diaphragme).

Bâiller pour décrisper sa mâchoire, pour se détendre.

Travailler la décontraction du cou, des lèvres, des épaules : la gymnastique faciale lutte contre le relâchement des muscles (et permet de conserver une peau souple et élastique).

- Travailler sa posture : veiller à ne pas être tassé sur sa chaise, à ne pas être voûté.
- Insister sur sa respiration ; elle doit ponctuer le discours.

La respiration régule les émotions, apporte l'énergie nécessaire à la confiance en soi, elle accroît sa force de conviction.

Pratiquer la respiration abdominale.

La fatigue vocale n'est pas toujours le fait d'une affection ; elle est souvent due à une méconnaissance de sa voix, du fonctionnement de celle-ci, de la pratique du geste vocal. Il faut réapprendre à écouter, à s'écouter. Il serait souhaitable que cet apprentissage soit inscrit dans la formation initiale des élèves enseignants. Apprendre à écouter à nos élèves passe aussi par s'écouter, pour mieux se faire entendre.

«Les oreilles sont le chemin par lequel la voix vient jusqu'au cœur».

Chrétien de Troyes



## Pour les enseignants :

Les Chèques-Vacances représentent une épargne constituée chaque année par l'enseignant au titre des loisirs et vacances. Elle est abondée par une bonification pouvant représenter 10 à 30 % de l'épargne.

### Quelles sont les conditions de ressources ?

Le taux de bonification varie en fonction du revenu fiscal de référence (RFR) de l'année n-2 et du nombre de parts fiscales (apprécié à la date de la demande)

La circulaire du 22 avril 2014 relative aux chèques-vacances au bénéfice des agents de l'Etat introduit une tranche supplémentaire de bonification de l'épargne au taux de 35 % pour les agents de moins de 30 ans.



### DEMARCHES A EFFECTUER :

Les enseignants s'adresseront à :

CNT CHEQUES-VACANCES, TSA  
49101, 76934 ROUEN Cedex 9,

qui leur procurera un dossier.

Possibilité de télécharger le dossier sur :

[www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)

### MODE DE FONCTIONNEMENT DE L'EPARGNE :

Les enseignants autorisent un prélèvement automatique mensuel durant 4 mois minimum et 12 maximum (sur une même année civile), d'une valeur comprise entre 2 et 20 % du SMIC mensuel en vigueur à la date d'ouverture du plan d'épargne.

### Pour les salariés des établissements :

Les salariés des établissements peuvent également bénéficier du dispositif des chèques-vacances, soit à l'initiative de l'établissement, soit à l'initiative du Comité d'Entreprise (là où il existe) dans le cadre de ses œuvres sociales (dont la dotation dépend de l'employeur !).

Il existe bien peu d'exemples où les salariés des établissements catholiques en bénéficient.

## UTILISATION DES CHEQUES-VACANCES

Le titulaire des chèques-vacances, son conjoint, les personnes à charge peuvent régler leurs dépenses effectuées à l'occasion de leurs vacances pour :

- L'hébergement : hôtels, campings, gîtes ruraux, locations, auberges de jeunesse, clubs et villages de vacances...
- Les voyages : train, avion, agences de voyages...
- La restauration : crêperies, pizzerias, restaurants...
- Les activités de loisirs : zoos, parcs de loisirs, piscines...
- Les vacances des enfants : colonies de vacances, centres aérés
- La culture : monuments, musées, théâtres, cinémas...

