

**SNUEP** -f.s.u.

d'autres couleurs pour l'enseignement professionnel

12, rue Cabanis 75014 Paris  
tel: 01 45 65 02 56 - fax: 01 45 65 06 09  
courriel: [snuep-national@wanadoo.fr](mailto:snuep-national@wanadoo.fr)  
site: [www.snuep.com](http://www.snuep.com)



cahier  
central  
détachable

Rentrée  
2010

TOUTES ET TOUS DANS L'ACTION

Pour l'éducation le 6  
Pour les retraites le 7

Pour suivre en temps réel l'actualité syndicale : [www.snuep.com](http://www.snuep.com), [www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)

95% des cotisations acquises par la MGEN sont redistribuées pour les soins et les services rendus à ses adhérents.

C'est, de loin, le plus important des taux de redistribution pratiqués en France par les complémentaires santé.

C'est surtout la concentration de la solidarité et du non profit, que la MGEN doit aux 3,5 millions de personnes qu'elle protège.

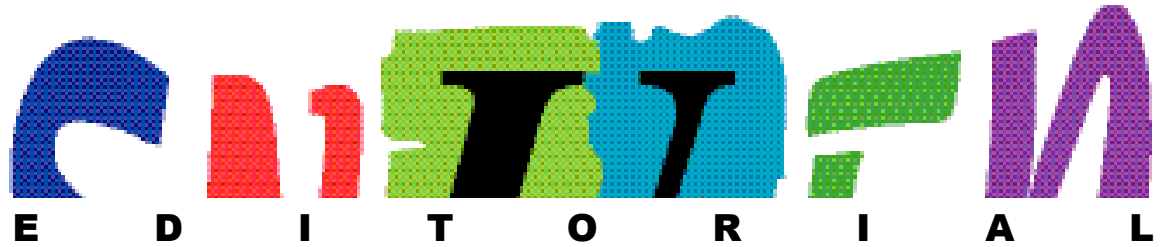


“  
**95%**  
des cotisations  
reversées  
aux adhérents  
sous forme  
de prestations :  
bien plus qu'une  
mutuelle,  
la référence  
solidaire !  
”



**MGEN**

MUTUELLE SANTÉ • PRÉVOYANCE • DÉPENDANCE • RETRAITE



## UNE RENTRÉE CATASTROPHIQUE : L'AUSTÉRITÉ COMME POLITIQUE... : ÉCHEC ASSURÉ

### Restrictions drastiques dans l'Éducation Nationale

Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive nous assistons à des suppressions massives de postes de fonctionnaires. Dans l'Enseignement Professionnel, elles s'ajoutent aux suppressions des classes préparant au BEP, à l'augmentation du nombre d'élèves par classe, à la suppression d'examens terminaux pour des raisons strictement budgétaires, etc. Cette politique induit inévitablement un renvoi d'élèves vers l'apprentissage et permet à l'État de se délester de ses missions vers les régions.

La prochaine rentrée voit aussi une formation des nouveaux et nouvelles enseignant-e-s réduite à « *peau de chagrin* ». Enseigner est devenu un métier qui ne s'apprend plus ! Autant de réformes régressives uniquement motivées par des restrictions budgétaires ne peuvent qu'avoir des répercussions néfastes sur la formation des jeunes, sur l'avenir de la société.

### Dégradations des conditions de vie

L'austérité est aussi de mise dans les différentes mesures, ou lois, que le gouvernement essaie d'imposer : refus d'augmenter les salaires des fonctionnaires, aggravation des conditions de départ en retraite et inévitablement diminution des pensions pour une grande partie de la population et particulièrement pour les femmes.

Tout ceci se réalise dans un contexte de crise économique et sociale, de paupérisation qui augmente alors même qu'une partie des plus hauts revenus ne cesse de s'enrichir.

L'injustice devient intolérable.

### Recherche d'un bouc émissaire

Pour détourner des vrais problèmes et des scandales dans son camp, le gouvernement fait diversion en nommant honteusement d'autres supposés « *coupables* ». Tantôt il dénonce les jeunes, tantôt il accuse les étrangers ou les Roms, mais aussi les français d'origine étrangère, tous sont accusés *a priori* d'être de mauvais citoyens, voire des délinquants. En revanche, les faits de délinquance financière ou les différents trafics d'influence au plus haut sommet de l'État ne semblent pas gêner plus que ça le gouvernement alors qu'ils constituent des scandales inacceptables dans un État de droit.

### Mobilisons-nous

Aujourd'hui il y a urgence à empêcher la mise en place d'une société de plus en plus inégalitaire, qui fait fi de l'avenir, en s'inscrivant dans des politiques dogmatiques et sectaires. Nous devons nous mobiliser partout où cela est possible notamment dans les établissements en défendant nos droits et nos statuts (*dossier*) mais aussi en participant aux mobilisations de rentrée les 4, 6 et 7 septembre et à celles qui suivront.

**Une autre politique est possible  
Nous devons l'imposer**

**Rejoignez le SNUEP-FSU dans son combat  
pour une société plus juste  
Et la défense de l'enseignement professionnel  
public et laïque**



Marie-Caroline GUÉRIN  
Co-Secrétaire Générale

EDITO	P. 3
RENTRÉE 2010	P. 4
STAGAIRES	P. 6
FORMATION PROF.	P. 7
CEREQ	P. 8
DOSSIER	
DÉTACHABLE PP. 9	À 14
PRÉSENTATION CA	P. 15
TRAITEMENTS	P. 16
REVALORISATION	P. 17
SOCLE COMMUN	P. 18
MARCHE MONDIALE DES FEMMES	P. 19
DÉRIVES	
SÉCRÉTAIRES	P. 20
SECRETAIRES	
ACADÉMIQUES	P. 21
PRÉLÈVEMENT	P. 22
BULLETIN D'ADHÉSION	P. 23



# RENTRÉE 2010...

## ... Mais dans quelles conditions !

### Suppressions de postes de titulaires

Pour cette rentrée 2010, une conséquence flagrante des choix budgétaires opérés par le gouvernement pour l'Éducation Nationale sera la suppression massive de postes de remplaçants. L'État en tant qu'employeur va endosser le rôle caricatural des patrons, surfant sur la vague du chômage de masse, pour recruter à bas prix des vacataires qui assureront provisoirement les remplacements que les professeurs titulaires et formés ne pourront plus assumer, faute de « combattants »...

### Classes « bourrelets »

Mais là n'est pas la seule conséquence de ce budget austère dicté par le dogme sarkozien du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. La pseudo-réforme de la Voie Professionnelle est elle aussi guidée par ces choix budgétaires. En atteste la disparition quasi-totale, à l'occasion de cette rentrée, des ultimes classes préparant au BEP en deux ans. Cela oblige à « caser » deux classes d'âge en première Bac Pro, dans ce que d'aucuns appellent les « classes bourrelets » : les élèves issus des dernières terminales BEP et ceux tout droit sortis de 2<sup>de</sup> Bac Pro. Or ces classes bourrelets n'ont qu'une vocation : disparaître au bout de deux ans ! Voilà qui permet discrètement de « réduire la voilure », au gré des années qui passent, en restreignant au passage l'offre de formation proposée dans les lycées professionnels.

### Généralisation du contrôle en cours de formation (CCF)

Plus sournoisement, les nouveaux programmes mis en œuvre pour cette « rénovation », ainsi que la généralisation des CCF, transforment profondément le cœur de notre métier. Ils contribuent eux aussi, à « soulager » le budget de l'État tout en rapprochant formation initiale et continue. Le fait de ne plus enseigner des savoirs, mais de faire acquérir des compétences n'est pas anodin : cela favorise les types d'enseignements où l'accent est davantage mis sur la partie pratique, autrement dit : l'apprentissage. Cela répond également aux attentes directes des entreprises, qui préfèrent embaucher des employés sur d'autres bases que sur celles de leurs diplômés : ainsi coûtent-ils moins cher ! Valider un diplôme par le biais omniprésent du CCF contribue à le dévaloriser. Ainsi, chacun pourra, partout, valider tout et n'importe quoi, que les programmes aient été respectés ou non, que les acquis soient véritables ou non, que la formation ait été suivie ou non ! N'est-ce pas là encore une autre manière de favoriser l'alternance, pour, au bout du compte, se dédouaner d'une grande partie de la formation professionnelle initiale en transférant la charge financière vers les régions et/ou vers les entreprises ?

### Accompagnement personnalisé (AP)

Une autre « mesure phare » de la rénovation préconisée en son temps par

X. Darcos pourrait bien permettre de parachever le travail entrepris : l'AP. Cette mesure était supposée pallier la suppression d'une année d'étude pour atteindre un Bac Pro. Aucun bilan n'en a été tiré ou ne semble prévu à court terme. La définition de ce que doivent contenir les heures d'AP fournies à hauteur de 2,5 h par semaine aux élèves reste toujours aussi floue. On finit par douter de son but réel : permettre à chaque élève de réaliser au mieux ses ambitions scolaires. Cela pourrait finalement vite s'avérer être un leurre de plus. L'AP peut aussi être perçu comme un facteur fluidifiant permettant aux apprenants de glisser tranquillement d'un statut d'élève à un statut d'apprenti, dans le cadre du mixage des publics envisagé à très court terme par le ministre actuel.

### Mixage des publics

En effet, sur ce point, le schéma d'emploi 2011–2013 a le mérite d'être clair. Il décrit précisément les « points sensibles » sur lesquels il va être demandé des restrictions drastiques. Dans le domaine de l'enseignement professionnel public, cela va se traduire par un mixage multi-étages des publics : regroupement d'élèves issus de formations différentes (les menuisiers avec les comptables en Anglais, par exemple), de niveaux différents (les élèves de seconde avec ceux de première), de statuts différents (élèves sous statut scolaire avec des apprentis).

**Le SNUEP-FSU dénonce ce démantèlement organisé** de l'enseignement professionnel public.

**Le SNUEP-FSU rappelle que l'Éducation est un investissement** pour l'avenir et non une charge pour la société et il affirme que l'École de la République doit former des citoyens aptes à réfléchir et à choisir.

**Le SNUEP-FSU affirme que la formation professionnelle initiale publique** doit permettre l'obtention de diplômes nationaux reconnus par les conventions collectives, seuls garants d'une reconnaissance effective et pécuniaire des salariés dans les entreprises.



Manif, Paris, 2010

Franck Féras

## VIE PROFESSIONNELLE ET ASSURANCE

# Ne soyez plus seul face aux risques du métier...



**3 questions à Corine Perrin, enseignante en collège, 32 ans**

Lorsqu'on est un agent du service public, les risques du métier sont une réalité bien tangible. C'est pourquoi la GMF a conçu VIE PRO, un contrat qui vous accompagne tout au long de votre mission.

**Pourquoi avoir souscrit le contrat VIE PRO de la GMF ?**

Un accident en milieu scolaire, c'est vite arrivé ! Un élève peut chuter dans l'escalier, avoir un accident dans la cour de l'école ou lors d'une sortie de classe... Avec le contrat VIE PRO, je bénéficie d'un véritable accompagnement. Je peux ainsi mieux faire

## VIE PRO Des avantages pour tous les agents des services publics

Le contrat VIE PRO s'adresse à tous les agents des services publics (enseignants, agents territoriaux, agents de La Poste, de la SNCF, sapeurs-pompiers...). Il offre une protection face aux risques professionnels (agression, responsabilité civile personnelle, accidents de travail...), complétée par les garanties suivantes :

- une assistance psychologique en cas de traumatisme suite à une agression, un accident de travail ou une procédure pénale
- une garantie-secours agression : indemnisation des effets personnels, frais de reconstitution des papiers, des serrures...
- un coup de pouce supplémentaire : en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours suite à une maladie ou accident professionnel, la GMF vous verse un capital de 3 000 euros. En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'office, vous percevez 3 000 euros supplémentaires pour vous aider à franchir ce cap.

face aux conséquences d'un accident grave touchant l'un de mes élèves.

**Quels sont les avantages du contrat VIE PRO à vos yeux ?**

C'est d'abord son prix ! Pour 25 euros par an, je suis couverte pour la plupart des risques du métier. Je profite en

**VIE PRO :  
25 € par an**

particulier d'une protection juridique professionnelle étendue qui intervient au plan juridique et financier, ainsi que d'une assistance psychologique pour moi et mes proches. Cela me paraît indispensable en cas de poursuite devant un tribunal,

ou pour engager un recours si je suis victime d'une agression, par exemple.

**Avez-vous déjà fait jouer votre contrat ?**

Pas encore, mais je sais que je dispose, en cas de besoin, d'un service d'information juridique par téléphone. J'ai été séduite par le caractère immédiat de l'intervention en matière pénale. En effet, grâce au numéro d'urgence accessible 24 h/24, 7 j/7, je peux accéder à un avocat sans délai. C'est une sécurité supplémentaire, en plus de la protection statutaire à laquelle j'ai droit par ailleurs. Car on ne sait jamais ce qui peut arriver...



Pour en savoir plus sur ce contrat GMF : appelez le 0 820 801 061 (0,12 € TTC/mn) ou connectez-vous sur [www.gmf.fr](http://www.gmf.fr)

# STAGIAIRES 2010-2011

## LE SCANDALE DE LA FORMATION

Sous couvert d'améliorer le niveau de qualification des enseignants, le ministère de l'Éducation Nationale (MEN), par sa réforme, s'est en réalité complètement désengagé de la formation des enseignants.

Dans le cadre de la Loi LRU et de la « masterisation », seules les universités doivent mettre en place les formations qui permettront aux étudiant-e-s à la fois de préparer des concours et de passer un master « enseignement ». Récemment, le Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche (CNESER) a fortement dénoncé une parodie d'habilitation des Masters et il a pu constater qu'aucune maquette remontée ne traite des problématiques des disciplines professionnelles de concours des CAPLP les plus importants. Ainsi, les craintes du SNUEP-FSU se confirment avec **la disparition de nombreuses préparations aux concours CAPLP pour la prochaine session.**

Pour le second degré, les IUFM ne participent plus ou peu à cette formation et sont les grands absents des textes qui pilotent l'année de fonctionnaire stagiaire. L'évaluation de cette année de stage ne se fait plus que par l'institution rectorale via les inspecteurs et les chefs d'établissement (*arrêté du 12 mai 2010*).

Le cadrage de l'année de stage par le MEN (*résumé dans le tableau*) est si souple que chaque académie a ses propres modalités de fonctionnement. C'est un comble pour un concours de recrutement national.

Le retour des collègues sur la situation dans les académies montre que les stagiaires ont des :

- périodes d'accueil différentes (avant leur prise de fonction effective)
- temps de service différents
- périodes de formation (lissées ou bloquées) de durées différentes (le « *compagnonnage* » étant décompté comme un temps de formation !!!)

Période	Contenu
Avant le 1 <sup>er</sup> septembre (30 août au plus tard)	Regroupement des stagiaires avec les inspecteurs, pour définir les besoins de chacun en formation
Du 1 <sup>er</sup> septembre aux vacances de Toussaint	Service « allégé » du stagiaire et/ou du tuteur pour que ce dernier puisse encadrer plus étroitement le stagiaire pendant cette période de prise en mains des classes (remplacement par TZR ou personnels de l'établissement sur des HSE)
Des vacances de Toussaint à 2 ou 3 semaines avant les vacances d'hiver	Service complet du stagiaire et du tuteur ; sur la journée (voire ? journée libérée en parallèle), formation filée et compagnonnage ; possibilité de s'inscrire selon les besoins aux formations académiques
De 2 ou 3 semaines avant à 2 ou 3 semaines après les vacances d'hiver	Stages groupés pour le stagiaire qui est remplacé par un étudiant en M <sub>2</sub>
De 2 ou 3 semaines après les vacances d'hiver aux grandes vacances	Service complet du stagiaire et du tuteur ; sur la journée (voire 1/2 journée libérée en parallèle), formation filée et compagnonnage ; possibilité de s'inscrire selon les besoins aux formations académiques

- périodes de la semaine libérées ou non en parallèle avec le tuteur
- formations du PAF (Plan Académique de Formation) imposées
- aménagements du service des tuteurs parfois accordés
- remplacements parfois organisés pour alléger leur service ou celui des tuteurs

**Le SNUEP-FSU dénonce cette contre-réforme qui nie le fait qu'« être enseignant est un métier qui s'apprend » et qui participe ainsi des multiples dégradations de l'Éducation Nationale orchestrées par un gouvernement irresponsable.**

*Didier Godefroy*

### Le SNUEP-FSU revendique :

- la mise en place d'une formation en alternance d'un an post-concours (professeur stagiaire)
- 2/3 de décharge de service pour les stagiaires afin de leur permettre de préparer des séquences pédagogiques et d'analyser leur pratique professionnelle
- l'intégration de travaux de recherche en éducation prenant en compte notamment les problématiques spécifiques des métiers des futurs PLP
- le développement de la formation continue notamment en offrant des compléments de formation en T1 et T2 (avec décharge de service)
- la mise en place de stages en entreprise adaptés aux parcours des futurs enseignants et liés aux formations en milieu professionnel
- un cadrage national fort des Masters, des préparations aux concours, de la carte des formations PLP et de l'année de fonctionnaire stagiaire.

**Le SNUEP-FSU portera l'ensemble de ces revendications lors de la journée de mobilisation du 6 septembre 2010.**

# FORMATION PROFESSIONNELLE

## Le contrat plan régional pour le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie (CPRDFP) : un nouvel outil de démantèlement des lycées professionnels ?

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 sont les points de départ du marathon de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie. En 2006 un premier rapport controversé décrivait un système à la dérive. Nicolas Sarkozy, dès sa campagne électorale, déclare qu'il souhaite « réviser en profondeur la formation professionnelle ». Après son élection il évoque un système « à bout de souffle, dans son organisation et son financement ». Après de nombreuses missions, rapports et groupes de travail, le groupe multipartite sur la formation professionnelle présidé par Pierre Ferracci restitue ses travaux le 10 juillet 2008.

### Trois nouveaux « courants de travaux » sont alors lancés :

- la négociation des partenaires sociaux qui parviendront à l'ANI du 7 janvier 2009
- trois groupes de travail spécifique portant sur : « l'amélioration de l'orientation », « l'amélioration de la qualité des formations », et « l'amélioration du fonctionnement de la VAE »
- la concertation entre l'État, l'Association des Régions de France et les partenaires sociaux.

Le secrétaire d'État chargé de l'Emploi, Laurent Wauquiez, a présenté le projet de loi le 29 avril 2009, la loi a été votée le 14 octobre, promulguée le 24 novembre et publiée au Journal officiel du 25 novembre 2009\*.

### Toute cette gestation n'a pas pu se faire sans s'imprégner du contexte de changement de l'environnement de la formation avec :

- Réforme du Service Public de l'Emploi (SPE), fusion Assédic-ANPE en Pôle emploi
- Révision générale des politiques publiques (RGPP)
- Accord sur la modernisation du marché du travail du 18 janvier 2008

- Livre vert sur les jeunes
- Grenelle de l'insertion
- Négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et l'assurance chômage
- Le contexte de crise économique.

## Le CPRDFP

Le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) devient le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP). La loi rend les CPRDFP **prescriptifs**, engageant ainsi les signataires.

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2010, ils seront conclus, pour une **durée de 6 ans**, entre le président du Conseil régional, le représentant de l'État et l'autorité académique. Le CPRDFP détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.

- Il a pour objet de :
- définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation
  - favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune des filières de formation
  - programmer des actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale
  - définir les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE.

Sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région, le rectorat et les partenaires sociaux, le **CPRDFP est élaboré**, sous le pilotage et l'animation de la Région, au sein du **Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle** (CCREFP) qui en assure l'évaluation selon des modalités définies par le Comité national de formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

Il fait l'objet de concertations avec les collectivités territoriales, Pôle emploi et des représentants des organismes de formation dont l'Afpa.

## Le PRDF devient un document contractuel, et donc de compromis.

Le SNUEP-FSU rappelle que le CPRDFP a vocation à définir les cartes de formations initiales et continues. Les régions et l'État devront assumer **conjointement** les décisions d'ouvertures et de fermetures de sections dans l'**Enseignement Professionnel Public**. La programmation de ces plans de formation étant pluriannuelle alors que les évolutions de structures dans L'EN se font annuellement, cela augure des difficultés de l'exercice.

L'État, comme les régions, prône un développement toujours plus important de l'apprentissage (+ 20% entre 2004 et 2007) et des lycées des métiers. Les responsables académiques du SNUEP-FSU ont ou vont rencontrer les Présidents de région pour leur demander de clarifier leur politique en matière de formation initiale et continue. Ils condamneront fermement toute tentative de transfert des missions de l'Education Nationale vers les régions ainsi que le détournement des fonds de la formation professionnelle des salariés vers des publics de plus en plus jeunes (les modifications apportées par la nouvelle loi permet l'entrée en formation continue dès l'âge de 16 ans !).

Après une autonomie toujours plus forte des régions en matière de formation professionnelle, cette nouvelle loi marque un virage et une **reprise en main de l'État** sur cette question.

Le CNFPTLV dont le président est nommé en Conseil des ministres, devient **l'instance pivot de la Formation professionnelle**. Cette nouvelle loi peut devenir un outil qui permettra d'imposer aux régions les choix gouvernementaux mais sera-t-elle bénéfique à la formation continue des salariés ?

## Le SNUEP-FSU restera vigilant sur ce dispositif qui ne manquera pas d'impacter les formations initiales sous statut scolaire.

Gilles Pellegrini

\* Vous pouvez trouver le texte de loi : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021312490&dateTexte=&categorieLien=id>

## FORMATION PROFESSIONNELLE (SUITE)

## Évolution des différentes voies de qualification et insertion des jeunes

Dans un contexte de fortes évolutions des politiques publiques en matière de formation professionnelle et à la veille de la mise en place des nouveaux contrats plans régionaux de la formation tout au long de la vie (CPRFTLV) qui doivent être signés pour la rentrée scolaire 2011/2012, plusieurs rapports sont sortis cette année dont celui du centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ). On peut s'interroger sur cette tentative d'évaluation tardive des politiques menées en région depuis une quinzaine d'années alors même que la loi du 24 novembre 2009 modifie profondément les règles de concertation et de coordination en termes de planification de l'offre de formation en répondant ainsi déjà à certaines propositions de ces rapports !

**Le rapport du CEREQ propose une analyse** prenant en compte la diversité des spécialités de formation. Il met donc en place une typologie de l'enseignement professionnel en constituant cinq des groupes de formation professionnelle distincts. Ces groupes sont constitués en prenant des caractéristiques communes aux formations (orientation, origine sociale, voie de qualification majoritaire, poursuite d'études après le BEP ...).

Il met en évidence des conditions d'entrée sur le marché et d'insertion qui sont liées aux spécialités de formation. Ainsi, par exemple, il note de plus grandes difficultés d'accès au marché du travail pour les spécialités de secrétariat, comptabilité, habillement, services aux collectivités (groupe 5) alors que le quatrième groupe constitué des jeunes issus des spécialités de la santé et du travail social connaît un accès à l'emploi plus important.

*Nous savons que l'enseignement professionnel (E.P.) est caractérisé par la diversité de ses formations et que les publics accueillis sont différents d'une spécialité à l'autre. Ces spécialités sont socialement marquées. Le sexe ou la ruralité influencent aussi beaucoup le choix de la spécialité suivie. Ces spécialités ont aussi des caractéristiques particulières en termes d'orientation ou de niveau de sortie. (Voir graphe 1 et 2)*

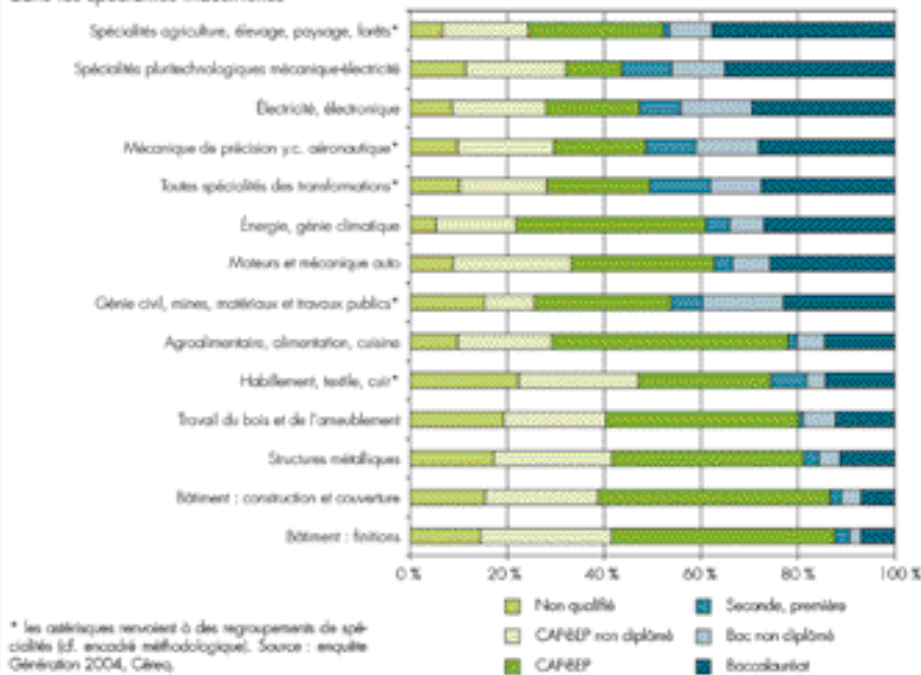
## Évolution des systèmes de formation professionnelle dans les régions :

Bien sûr, chaque région a ses spécificités. Cependant certaines évolutions touchent l'ensemble des régions :

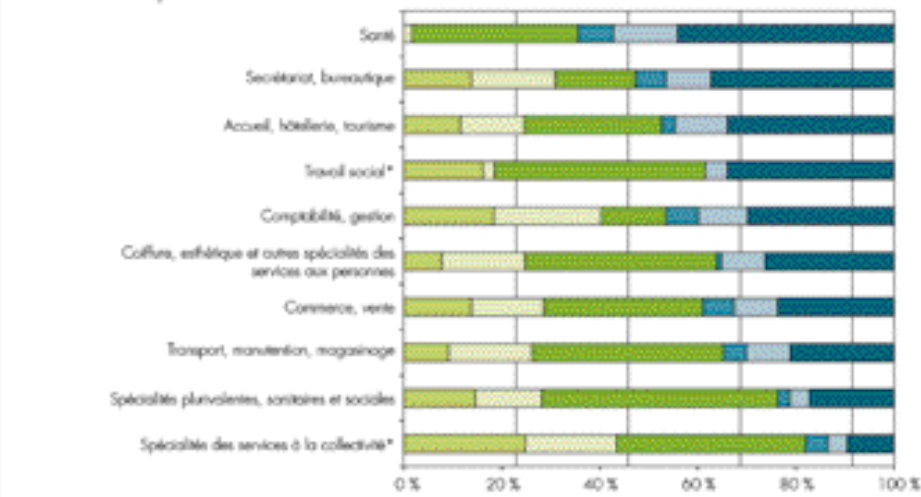
- augmentation des orientations vers le supérieur court
- augmentation des migrations régionales des nouveaux bacheliers à l'entrée à l'université
- baisse des sorties sans qualification
- augmentation de la part des bacheliers dans une génération.
- augmentation de l'apprentissage
- élévation systématique du niveau d'accès aux contrats de formation en alternance (apprentissage et contrat d'alternance).

**Le CEREQ affirme** que les évolutions constatées sont peu liées entre elles et qu'il n'y a pas de concurrence visible ou de complémentarité entre les voies de qualification. Ainsi, aucun élément ne permet de noter la mise en concurrence des différentes formations proposées en contrat d'alternance. Il note, cependant, une certaine complémentarité entre le développement de l'apprentissage et l'augmentation de la part de formations de niveau IV au sein des contrats professionnels.

Les sorties de l'enseignement secondaire par niveau dans les spécialités industrielles



Les sorties de l'enseignement secondaire par niveau dans les spécialités tertiaires



**Par contre, il occulte complètement** les formations sous statut scolaire de son analyse. Ainsi, comment pourrait-on avoir une augmentation de l'apprentissage sans conséquences sur les formations sous statut scolaire ? Nous savons que depuis de nombreuses années, les politiques publiques ont mis en concurrence l'enseignement professionnel et l'apprentissage pour des raisons avant tout idéologiques mais aussi budgétaires.

**L'insertion professionnelle des jeunes quant à elle n'a eu de cesse de se dégrader depuis 15 ans.**

**Le rapport met en évidence qu'elle serait fortement influencée** par l'évolution générale du marché du travail régional. Il fait une tentative de rapprochement entre évolution de l'architecture du système de formation professionnelle et l'évolution des conditions d'insertion des jeunes. Il met en évidence l'inexistence de liens simples. Comme on aurait pu s'en douter,

l'insertion des jeunes dépend essentiellement du contexte du marché du travail (taux de chômage et chômage de longue durée).

**Il émet certaines réserves sur les politiques de développement de l'apprentissage.** Ainsi, il note que « le développement de l'apprentissage se rencontre le plus souvent dans les régions où l'insertion se dégrade » et note aussi « le résultat contre-intuitif concernant l'apprentissage qui incite à remettre en cause certaines certitudes et à réfléchir sans a priori aux réels effets des politiques publiques conduites en ce domaine ». L'introuvable relation formation-emploi mise en avant dans ce rapport devrait inciter l'ensemble des décideurs politiques à réévaluer leur vision libérale de la formation professionnelle.

**Le SNUEP-FSU dénonce** une fois de plus les politiques menées dans ce domaine depuis une quinzaine d'années et appelle à **une autre ambition de la formation professionnelle des jeunes.**

Jérôme Dammeray



# RASSEMBLER - PROPOSER - AGIR POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC

SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Cahier  
détachable

**SNUEP** -f.s.u.

12, rue Cabanis 75014 Paris  
tel: 01 45 65 02 56 - fax: 01 45 65 06 09  
courriel: [snuep.national@wanadoo.fr](mailto:snuep.national@wanadoo.fr)  
site: [www.snuep.com](http://www.snuep.com)

## E D I T O R I A L

L'année scolaire 2010-2011 est placée une fois encore, comme l'année précédente sous le signe de changements importants pour nos métiers : réforme du Bac Pro 3 ans, Réforme Générale des Politiques Publiques (RGPP), loi de mobilité, réforme des retraites..., qui remettent en cause bien des aspects de l'enseignement professionnel public et plus particulièrement de **nos statuts et nos conditions de travail**.

Ces différents changements régressifs sont malheureusement, pour la plupart, déjà mis en œuvre. Le SNUEP-FSU et ses militant-es continueront à les combattre et à défendre leurs mandats sur l'ensemble de ces dossiers qui sont, et resteront, au sein de nos débats et luttes à venir.

Pour être plus efficace, revendicatif, combatif tout au long de cette année, le **SNUEP-FSU** vous propose un dossier détachable à conserver (pages 9 à 16) sur les points essentiels qui jalonnent la vie professionnelle du Professeur de Lycée Professionnel (PLP) et du Conseiller Principal d'Education (CPE).

La première partie du dossier vous informe sur les statuts et les droits des **PLP** et **CPE**. Elle constitue une base pour la défense des personnels.

La deuxième est consacrée au Conseil d'Administration (CA) et à la vie syndicale dans les établissements.

Le SNUEP-FSU souhaite porter, dans tous les établissements, les revendications des personnels et insiste sur la nécessité de s'investir dans les CA où nombre de décisions importantes sont prises.

**Présenter des listes SNUEP-FSU et faire élire des représentant-es SNUEP-FSU dans les CA, c'est être plus forts pour faire respecter les droits des personnels et des élèves.**

N'hésitez pas à contacter vos représentant-es SNUEP-FSU, soit au niveau national, soit au niveau académique, pour toute information complémentaire.



Nicolas DUVEAU  
Co-Secrétaire général

Dossier réalisé par : B. Berger, N. Duveau, M. Lardier, P. Mendy, A. Ruggiero, G. Rumeau.

**Un conseil ? Un renseignement complémentaire ?  
Demandez au secrétaire local, départemental ou académique !**

EDITO P. 9 • SERVICE DES PLP P. 10 • LES TZR P. 11 • AGENTS NON TITULAIRES P. 12 •  
PROFESSEUR PRINCIPAL P.13 • DROITS À CONGÉS P. 14 • CONSEIL D'ADMINISTRATION P. 15

Pour suivre en temps réel l'actualité syndicale : [www.snuep.com](http://www.snuep.com), [www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)

# LE SERVICE DES PLP

Pendant l'année scolaire, les professeurs de lycée professionnel sont tenus, de fournir, **un service hebdomadaire d'une durée de 18 heures d'enseignement dans leurs disciplines** quels que soient leurs établissements d'exercice. **Les PLP peuvent être tenus d'effectuer, dans l'intérêt du service, une heure supplémentaire hebdomadaire**, qui sera rétribuée en heure supplémentaire Année (HSA).

**Pour les PLP enseignant en SEGPA**, 2 heures/semaine de coordination et synthèse sont obligatoires, elles peuvent être intégrées dans le service de 18 h ou payées en heures supplémentaires. Le PLP qui n'a pas la possibilité d'assurer la totalité de son service hebdomadaire dans l'établissement dans lequel il est affecté **peut être « invité » par le Recteur d'académie à compléter son service**, dans sa discipline, dans un autre établissement scolaire public dispensant un enseignement professionnel. Si ce complément de service doit être assuré dans des types de formation autres que la formation initiale, **l'accord de l'intéressé est nécessaire**.

Le service hebdomadaire des PLP appelés à enseigner dans 2 établissements situés dans des **communes non limitrophes** est diminué **d'une heure** (articles 2 et 30 du statut des PLP). Les postes à compléments de service, les affectations qui ne respectent pas les règles statutaires sont de plus en plus nombreux. **Il faut résister collectivement pour faire cesser ces pratiques, en alertant le secrétariat académique du SNUEP-FSU.**

## L'emploi du temps

Aucun texte ne le régleme. On peut y apporter des modifications soit avec des collègues, soit avec l'administration. Les emplois du temps et la répartition des services sont sous la responsabilité du chef d'établissement. Vous pouvez faire des propositions de changement dès la pré-rentrée (*décret 85-924 30 août 85*).

## Le procès-verbal d'installation

C'est ce document qui permet le paiement du salaire et celui d'éventuelles indemnités. Les collègues arrivant dans un établissement doivent signer le procès-verbal d'installation après en avoir vérifié l'exactitude (lieu d'exercice, enseignement ou rattachement, quotité d'enseignement, date de signature...).

## L'état de Vérification de Service (état VS)

C'est le document qui récapitule votre service en indiquant les classes, les heures en classe entière, en groupes, le nombre d'élèves et le nombre d'HSA effectuées. Il atteste du service accompli par chaque enseignant. Il permet à l'administration rectorale de contrôler le respect des règles statutaires et de la Dotation Globale Horaire. De plus en plus, on se contente de vous faire vérifier que votre emploi du temps est correctement décrit souvent au nom de la procédure informatique de remontée au rectorat.

**Exigez que votre discipline figure clairement en face des heures de cours devant élèves, que votre emploi du temps soit établi sur un maximum de 18 heures. Signez le VS en indiquant « pris connaissance le... » et réclamez un double qui servira en cas de litige.**

## Refusez toute tentative de globalisation de votre horaire

Les seules heures qui sont « annualisables » sont celles relatives aux PPCP : lorsque le déroulement conduit un enseignant à ne pas assurer la totalité de ses obligations hebdomadaires, les heures dues peuvent être reportées dans la limite de 3 heures sur une autre semaine, pour être consacrées au PPCP d'une classe dans laquelle il enseigne (valable uniquement pour les quelques classes restantes de terminale BEP).

## LES REMPLACEMENTS DE ROBIEN (BO N° 31 DU 01/09/05)

Sans rien régler pour le remplacement des absences longues, trop souvent non assurées par manque de Titulaires en Zone de remplacement (TZR), le ministre de l'époque avait imposé un dispositif dangereux. Un remplacement efficace doit assurer la continuité du service public d'éducation et garantir aux élèves la continuité pédagogique. Contraindre les professeurs à remplacer leurs collègues ne règle en rien le problème des absences courtes. Le dispositif proposé est culpabilisant pour les professeurs devant s'absenter, dangereux pour la qualité de l'enseignement et pour la solidarité des équipes pédagogiques.

**Les PLP refusent l'alourdissement de leurs conditions de travail qui sont définies localement par le biais d'un protocole remettant en cause leur statut national.**

**Refusez tout protocole de remplacement, prenez toute initiative pour que ce dispositif ne s'applique pas.**

## ACCUEIL DES NÉO-TITULAIRES

Avec la suppression des IUFM, c'est peut être la dernière année où le dispositif d'accueil pour les nouveaux titulaires (*arrêté du 19/12/2006, JO du 28/12/2006*) est maintenu.

Ce dispositif consiste pour l'essentiel à décharger de 2 heures les néo-titulaires, pour leur permettre de participer à des formations (72 heures).

**Le SNUEP-FSU revendique une entrée progressive dans le métier avec une application nationale des modalités d'accueil des nouveaux titulaires. Il dénonce la transformation de la décharge en heures supplémentaires.**



secteur educ : J. Dammerey, I. Lauffenburger, L. Dalbaret

# LES TZR : TITULAIRES EN ZONE DE REMPLACEMENT

**Textes de références : décret sur le statut des PLP n°92-1189 du 6 novembre 1992 ; décret 80-28 du 10 janvier 1980 ; décret 99-823 du 17 septembre 1999 ; circulaire 78-110 du 14 mars 1978 ; note de service 99-152 du 7 octobre 1999**

## Établissement de rattachement administratif

Le TZR est affecté à titre définitif sur une zone puis, à l'intérieur de cette zone, à un établissement de rattachement administratif. Le chef de cet établissement est le supérieur hiérarchique du TZR et l'établissement gère son dossier administratif. La commune d'implantation de l'établissement est la résidence administrative du TZR. Dans plus d'une dizaine d'académies, maintenant, les rectorats fixent définitivement l'établissement de rattachement lors de la phase d'ajustement de juillet. Le TZR peut néanmoins faire une demande de changement de rattachement administratif lors de la phase intra-académique des mutations.

## Affectation des TZR

Le TZR peut être nommé à l'année sur un poste hors établissement de rattachement. Par nécessité de service, le TZR peut être affecté dans des établissements situés dans une zone limitrophe. Vous pouvez vous défendre en vous appuyant sur la note de service 99-152 du 7/10/1999 qui précise que l'administration doit rechercher votre accord et doit prendre en compte vos contraintes personnelles.

## Obligations de service

Vos obligations de service découlent de votre grade (PLP/CPE) et non de votre emploi (TZR). De ce fait, un PLP occupant un poste de TZR doit fournir 18 heures d'activité de nature pédagogique.

Le TZR peut bénéficier d'une réduction de service d'une heure s'il exerce dans trois établissements ou dans deux établissements de communes non limitrophes.

En cas de service incomplet, l'administration peut vous demander de le compléter. Ce complément doit s'effectuer dans un établissement public de la même ville. Donc tout complément de service dans une autre commune est contestable. De même, comme il n'existe pas de minimum de service, on ne devrait pas vous imposer un complément de service lors d'une suppléance en sous-service dans un établissement.

## Suppléances dans un établissement

Toute suppléance doit faire l'objet d'un arrêté rectoral. Exigez-le !

Vous pouvez exiger un temps de prise de contact (48h) vous permettant de vous préparer à votre mission.

Si vos obligations de service sont supérieures à celles du collègue absent, vous êtes en sous-service mais payé normalement : par exemple, si vous devez un service à temps plein (18 heures) et que le collègue remplacé faisait 15 heures à temps partiel, votre traitement reste le même. Si vos obligations sont inférieures, la différence doit vous être décomptée en heures supplémentaires.

## En attente de remplacement ou entre deux remplacements

Vous devez vous rendre dans votre établissement de rattachement.

Exigez un service d'enseignement (dédoulement, soutien, ...) et avant que le chef d'établissement ne vous l'impose, proposez dès le début de l'année, un emploi du temps précis.

L'administration peut vous proposer un service en documentation, mais si vous ne donnez pas votre accord, elle ne peut pas vous l'imposer. En cas d'accord de votre part, on peut vous demander de faire 30 heures en documentation.

**Refusez de travailler en documentation : Professeur-documentaliste est un métier nécessitant des qualifications.**

## Suppléance dans l'établissement de rattachement

Lorsque vous êtes rattaché à un établissement, vous pouvez être sollicité pour effectuer des remplacements de courte durée. Vous devez être considéré comme tous les autres collègues de l'établissement. Votre établissement s'est doté d'un protocole de remplacement de courte durée fixant les modalités de remplacement. Ces modalités s'appliquent aussi au TZR. Dans tous les cas de figure, le TZR n'a pas vocation à effectuer des suppléances « au pied levé ». Le remplacement proposé doit être compatible

avec l'emploi du temps fourni en début d'année. L'accord du rectorat est nécessaire pour faire effectuer un remplacement par un TZR. Votre chef d'établissement doit demander l'autorisation au rectorat et vous êtes en droit de demander un accord écrit par le rectorat valant ordre de mission. En aucun cas il ne doit être question d'annualisation : « Vous êtes en attente depuis trois semaines, donc cette semaine vous pouvez bien faire 23 h », cet argument est irrecevable venant de chefs d'établissement qui ont trop souvent recours au bluff et à la négociation personnelle.

**Le SNUEP-FSU déplore l'actuelle gestion des TZR. De nombreuses disciplines sont dépourvues de remplaçants. De plus en plus de TZR sont affectés sur plusieurs établissements et prennent connaissance de leur affectation à l'année juste avant la rentrée scolaire. Bien souvent, l'administration fait tout pour que ceux-ci ne bénéficient d'aucune mesure compensatoire. Beaucoup de TZR le sont, non pas par choix, mais par manque de postes ce qui les empêche de sortir de cette situation de plus en plus difficile.**

**N'hésitez pas à prendre contact avec votre section académique en cas de doute sur vos droits et devoirs.**

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN EUROS

Catégorie	Code	1 <sup>ère</sup> heure HSA	HSA	HSE
PLP HC	78	1 416,08	1 180,06	40,97
PLP CN	14	1 287,34	1 072,79	37,25
MA1	47	1 094,30	916,96	31,66
MA2	54	981,80	818,17	24,76
MA3	61	860,36	716,97	24,76
CONTRACTUEL 1 <sup>ère</sup> catégorie	122	1 514,90	1 262,41	24,88
CONTRACTUEL 2 <sup>ème</sup> catégorie	119	1 300,14	1 083,43	37,61
CONTRACTUEL 3 <sup>ème</sup> catégorie	97	1 202,97	1 002,47	34,80

## Le SNUEP-FSU se prononce pour le refus des HSA qui servent plus à supprimer des postes qu'à augmenter notre pouvoir d'achat.

Dans le prolongement de la politique menée ces dernières années, le gouvernement continue de supprimer des postes (13 500 à la rentrée 2009, 16 000 à la rentrée 2010), et d'avoir recours aux heures supplémentaires pour, sans recruter, pallier le manque de postes.

Cette mesure inspirée du « *Travailler plus pour gagner plus* » chère au Président de la République est inadaptée pour des enseignants dont le salaire a besoin d'être revalorisé. Les heures supplémentaires sont souvent moins rémunérées qu'une heure de base.

Une seule HSA (heure supplémentaire année) peut être imposée par l'administration, à condition que les besoins du service l'exigent et qu'aucune autre répartition ne soit possible entre les collègues.

**Le SNUEP-FSU privilégie la solidarité, et affirme que la seule politique possible est celle de l'augmentation des recrutements de jeunes enseignants par concours et la revalorisation des salaires. Pour cela le SNUEP-FSU appelle à refuser collectivement les heures supplémentaires et à faire part aux responsables syndicaux de toutes vos actions locales.**

# CPE - RAPPEL DE RENTRÉE

## HORAIRE HEBDOMADAIRE ET SERVICES DE VACANCES

Depuis septembre 2002, en application et complément du décret 2000-815 du 25 Août 2000, un décret et deux arrêtés\* définissent à la fois le service hebdomadaire de 35 heures pour tous les CPE, toutes tâches confondues, et la durée maximum des permanences de vacances dues par les personnels d'éducation :

- une semaine après la sortie et une semaine avant la rentrée des élèves pour les congés d'été,
- une permanence de petites vacances « ne pouvant excéder une semaine ».

Tous les ans, les CPE ont beaucoup de mal à faire appliquer ces textes et doivent combattre les chefs d'établissement qui pensent toujours que le CPE est un adjoint bis corvéable à loisir bien au-delà des 35 heures (ce qui inclus les diverses réunions et conseils de classes).

## ASTREINTES

Les mêmes textes\* de 2002 précisent par ailleurs le régime des astreintes pour les

CPE. Seuls les collègues bénéficiant d'un logement par Nécessité Absolue de Service (NAS) sont redevables de ces « contraintes partagées » avec les autres personnels de Direction et de Gestion. Les astreintes de nuit et de week-end se partagent équitablement, avec tableau négocié, entre tous les personnels logés par NAS.

Aucun CPE NON-LOGÉ ne peut donc se voir imposer un « gardiennage » de week-end ou un « service de nuit » dans un établissement avec internat (rappelons que le service d'internat proprement dit - partie intégrante du service des CPE logés ou non - se termine au moment du coucher des élèves et reprend à l'heure du lever).

Par ailleurs, toute intervention réelle pendant une période d'astreinte donne lieu à récupération « dans le trimestre suivant ».

## LOGEMENT

Le décret 86-428 du 14 Mars 1986 s'applique toujours aux personnels qui restent fonctionnaires de l'État : de Direction, de Gestion, d'Infirmier et... d'Éducation (CPE).

Ainsi des logements qui sont tous propriétés d'une région (ou d'un département) sont attribués les uns à des fonctionnaires dépendant de la même région (ou département) et les autres à des personnels de l'État, notamment CPE, sur lesquels ces collectivités territoriales n'ont aucune tutelle.

Un CPE occupant d'un logement par NAS est le plus souvent « protégé » jusqu'à son départ volontaire, ou sa cessation de fonction. En aucun cas on ne peut imposer à un nouveau collègue titulaire arrivant sur le poste, d'occuper un logement et d'assumer des astreintes alors que l'Éducation Nationale ne permet plus, à l'intra, des vœux « logé » ou « non-logé ». La tendance des régions est d'ailleurs de récupérer les logements des CPE, dès que possible, pour y loger d'autres personnels. Les collectivités territoriales peuvent donc modifier le nombre de logements réservés aux TOS au détriment des autres agents de l'État.

\* Arrêtés du 4 Septembre 2002 relatifs à l'ARTT et aux cycles de travail des CPE ; Décret 2002-1146 du 4/09/02 relatif aux astreintes.

# AGENTS NON TITULAIRES

## CONTRACTUELS

Ils sont recrutés sous l'autorité du Recteur. Les conditions du recrutement varient donc selon les académies.

De nombreux problèmes se posent quant à la durée des contrats, la définition des congés payés, l'indice de rémunération. Les contrats sont prévus soit pour une année scolaire, soit pour 3 ans.

Le contrat doit être établi dans les 15 jours qui suivent la prise de fonction. Avec le responsable académique du SNUEP-FSU exigez que la date de fin de contrat soit le 31/08/11.

Les contractuels sont classés en fonction de leurs diplômes en quatre catégories ; un échelon peut leur être attribué en fonction de leur expérience professionnelle.

## CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉ (CDI)

Dès que les conditions pour signer un CDI sont remplies, l'administration doit vous le proposer automatiquement.

Pour les agents en fonction ou en congé au 27/07/05 et exerçant les fonctions de Maître Auxiliaire (MA) garanti d'emploi, en formation initiale ou en formation continue des adultes, en centre d'apprentissage, en section d'apprentissage, pour la MGI du second degré, ou exerçant des fonctions autres que d'enseignement, leur contrat a été transformé en CDD.

Lorsque la durée atteint 6 ans, le renouvellement s'opère par CDI :

- pour les plus de 50 ans : 6 ans d'activité au cours des 8 dernières années sont nécessaires
- pour les moins de 50 ans : il faut 6 années d'activité continue. Les contrats doivent avoir une durée minimum de 10 mois dans l'année, les temps partiels sont considérés comme des temps pleins (Décret du 12 mars 2007).

Le salaire des agents ayant un CDI doit impérativement être réexaminé au moins tous les 3 ans. Mais de nombreux problèmes subsistent (congés maternité, congés formation...).

**Les commissaires paritaires et les secrétaires académiques du SNUEP-FSU sont à votre disposition pour vous aider à vérifier votre ancienneté retenue et intervenir si nécessaire auprès des services du rectorat.**

**Le signataire d'un CDI a simplement un emploi dans l'académie.**

**Il n'a pas le statut de fonctionnaire donc ne bénéficie pas des droits qui en découlent : droit à mutation, droit à promotion, droit à pension... Comme dans le secteur privé, faute d'emploi, rien n'empêche qu'il soit licencié !**

**Le SNUEP-FSU dénonce ce type de contrat privé contraire au statut des fonc-**

**tionnaires qui permet au gouvernement de supprimer des postes de fonctionnaires au profit d'une précarité toujours plus grande des personnels.**

## VACATAIRES

L'emploi de vacataire regroupe de multiples situations avec toujours un maximum de 200 heures par an.

Le montant d'une heure de vacation est de 34,47 € brut dans la limite de 200 heures (soit 28,44 € net).

Attention, certains rectorats tentent de ne pas rémunérer les heures pour la participation aux conseils de classe et pour le suivi d'élèves en stage.

Si les besoins du service nécessitent un dépassement des 200 heures, il y a contractualisation.

Des vacations peuvent être proposées à l'année à raison de 6 heures hebdomadaires.

**En cas de difficultés  
Alertez le SNUEP-FSU académique**

**Le SNUEP-FSU dénonce  
la précarisation  
et revendique le réemploi et la  
titularisation de tous et toutes**

# PROFESSEUR PRINCIPAL une mission de plus en plus lourde !

(Circulaire du 21 janvier 1993 -BO n° 23 du 10/06/99- Décret du 15/01/93)

À chaque rentrée, le chef d'établissement « court » souvent pour trouver dans telle ou telle classe un collègue qui accepte d'être professeur principal. Et cela se comprend vu la charge de travail et la rémunération correspondante.

Un enseignant ne peut être professeur principal que d'une seule classe. Si vous êtes en congé maladie pour une longue période, c'est le collègue qui vous remplace qui percevra l'indemnité correspondante.

organise la mise en place des PFE et des PFMP, assure leur coordination, leur suivi, et veille à l'intégration de leurs apports dans le cursus scolaire.

Il a l'obligation d'organiser (et non pas forcément assurer) dans l'année scolaire 10 heures dites de « vie scolaire » avec les élèves. Elles sont inscrites à l'emploi du temps des élèves et doivent être animées par l'ensemble de l'équipe éducative. Souvent, c'est le professeur principal qui les assure.

Il assure l'élection des délégués de classe.

Il consulte ses collègues pour proposer au chef d'établissement la note de vie scolaire en classe de troisième.

## DÉSIGNATION DU PROFESSEUR PRINCIPAL

### 1) Peut-on m'imposer d'être professeur principal ?

En fin d'année scolaire, sur la fiche de préparation de la rentrée suivante, l'administration demande si vous souhaitez être professeur principal. À partir de l'ensemble des réponses, le chef d'établissement désigne le professeur principal de chaque classe. En effet, les professeurs principaux sont choisis par le chef d'établissement, en fonction de « leurs qualités pédagogiques ». Attention ! Aucun texte ne précise que la désignation du professeur principal relève de sa seule candidature. Mais, aucun texte réglementaire ne dit non plus qu'un chef d'établissement peut imposer cette mission à un collègue non volontaire.

### 2) Puis-je exiger d'être professeur principal ?

Les PLP, quelle que soit leur discipline, ont tous vocation à être professeur principal. Si vous êtes demandeur, un refus ne peut être lié à votre discipline, ni au faible nombre d'heures de cours avec la classe. Tout refus du chef d'établissement peut être contesté.

## MISSIONS DU PROFESSEUR PRINCIPAL

### 1) Par rapport au chef d'établissement : risque de réunionite aiguë ou de rapport écrit permanent !

Les textes en vigueur permettent aux chefs d'établissement de réunir régulièrement les professeurs principaux pour l'élaboration de la politique propre à l'établissement (dispositif de lutte contre l'absentéisme, préparation des conseils de classe, harmonisation sur les modalités d'évaluation et d'orientation, ...). Il n'est pas rare de voir un chef d'établissement réunir une fois par trimestre l'ensemble des professeurs principaux, convoquer mensuellement chaque professeur principal, avec pour objet le suivi de la classe et souhaiter un entretien à la veille du conseil de classe.

De plus, s'il existe un Conseil Pédagogique dans l'établissement, un professeur principal de chaque niveau doit y participer.

### 2) Par rapport à l'équipe éducative : un travail pas toujours simple !

Le professeur principal doit assurer la coordination de toute l'équipe. Il propose, à l'occasion du conseil de classe, la synthèse des résultats scolaires. Il

### 3) Par rapport à chaque élève : un suivi constant, renforcé dans les classes « à orientation »

Le professeur principal fait régulièrement le point de la situation de chaque élève avec le COP, le CPE, l'élève et sa famille, en y associant éventuellement l'infirmière, le médecin scolaire, l'assistante sociale, le tout en liaison avec le CDI, le CIO.

Il doit accueillir chaque nouvel élève et veiller à son intégration dans la classe.

Il doit aider chaque élève dans sa démarche de choix d'orientation.

## INDEMNITÉ DE PROFESSEUR PRINCIPAL

Tous les PLP perçoivent l'ISOE part fixe. Les PLP professeurs principaux perçoivent en plus la part modulable.

Elle n'est liée ni à l'échelon, ni au grade : son montant dépend du niveau de la classe concernée. Elle est versée mensuellement sur les 12 mois de l'année scolaire. Un PLP à temps partiel perçoit l'indemnité intégralement quand il assure un service à temps plein dans sa classe. Si un professeur principal est absent (congé de maternité, d'adoption, ...), c'est son remplaçant qui perçoit l'indemnité. Une retenue est faite en cas de grève. Cette indemnité est indexée sur la valeur du point d'indice au 01/07/10



Manif non titulaires, Paris, 2010

Part fixe annuelle (€)	Part modulable annuelle(€)			
	3ème	1ère année cap	2nde, 1ère, Ter Bac Pro	Autres classes de LP
1 199,13	1 408,97	1 408,97	1 404,75	895,45

# DROITS À CONGÉS

## CONGÉS MALADIE

Les droits sont ouverts après vérification sur l'année de « *référence mobile* ». Par exemple, vous êtes en arrêt maladie à compter du 20 novembre 2010. L'administration étudie vos droits au regard de la période commençant le 20 novembre 2009. Au bout de six mois de congés consécutifs, le comité médical donne son avis sur la prolongation du congé.

### Titulaires et stagiaires

- Maladie : 3 mois à plein traitement puis 9 mois à demi-traitement
- Congé Longue Maladie (CLM) : 1 an à plein traitement puis 1 an à demi-traitement
- Congé Longue Durée (CLD) : 3 ans à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement
- Maladies « professionnelles » : elles figurent dans un tableau établi par la Sécurité Sociale, tableau non exhaustif. Si une maladie remplit les critères d'attribution du congé de longue durée, le fonctionnaire doit en faire la demande dans les quatre années qui suivent la date de la première constatation de la maladie.

### Non-Titulaires

La rémunération dépend de l'ancienneté de service.

Service effectif	Rémunération
4 mois	1 mois à plein traitement puis 1 mois à mi-traitement
2 ans	2 mois à plein traitement puis 2 mois à mi-traitement
3 ans	3 mois à plein traitement puis 3 mois à mi-traitement

En cas de maladie grave (CLM ou CLD), reconnue par le comité médical, l'enseignant non-titulaire perçoit un traitement plein pendant un an, puis un demi-traitement pendant les deux années qui suivent, à condition de justifier de trois ans de service effectif.

## CONGÉ DE MATERNITÉ : PRÉ OU POST-NATAL ?

(Circulaire DGAFP B9 du 12 juillet 2007)

### Quels droits ?

Les enseignantes (titulaires ou non titulaires) peuvent maintenant demander un report, dans la limite maximum de trois semaines de la durée du congé prénatal, pour augmenter d'autant la durée du congé postnatal et ce, quel que soit le rang de l'enfant. La durée légale du congé de maternité n'est pas modifiée (16 semaines pour un enfant de rang 1 ou 2, 26 semaines pour un enfant de rang 3 ou plus).

### Quand faire la demande ?

La demande est à présenter au plus tard le premier jour du congé prénatal initialement prévu.

### Quels documents fournir ?

« Un chef d'établissement ne peut ni imposer ni refuser une demande de report si les conditions d'octroi sont respectées ». Il faut rédiger une demande écrite accompagnée d'un certificat médical autorisant le report et indiquant le nombre de jours à reporter, dans la limite de trois semaines. **Le SNUEP-FSU revendique l'allongement du congé de maternité à 26 semaines quel que soit le rang de l'enfant.**

## CONGÉ DE PATERNITÉ (AVEC SALAIRE)

Sa durée est de 11 jours consécutifs (samedi et dimanche compris) à l'occasion d'une naissance (18 en cas de naissances multiples).

Ces jours s'ajoutent aux 3 jours de naissance et doivent être pris dans les 4 mois suivant la naissance. La demande doit être faite un mois à l'avance. Le traitement est maintenu pour les titulaires. Les non-titulaires sont indemnisés de manière identique au congé de maternité.

## CONGÉ D'ADOPTION (AVEC SALAIRE)

Il peut être réparti entre la mère et le père adoptifs lorsque les deux conjoints travaillent, à condition de le fractionner en deux durées dont aucune n'est inférieure à 4 semaines. La durée totale est de 10 semaines. Pour le 3<sup>ème</sup> enfant, elle est portée à 18 semaines.

Si vous étiez à temps partiel, vous êtes rétabli-e à temps plein et percevez le traitement correspondant.

## CONGÉ PARENTAL (SANS TRAITEMENT)

Il est de droit pour la mère ou le père, après un congé de maternité ou un congé d'adoption, pour élever un enfant. Le congé doit être demandé au moins un mois avant la date de début du congé. Il est accordé par périodes de six mois renouvelables jusqu'aux trois ans de l'enfant. Si l'enfant a entre 3 et 16 ans, la durée du congé est ramenée à un an.

# AUTORISATION D'ABSENCE

## CERTAINES SONT DE DROIT

- Assemblée publique électorale (pour un conseiller municipal, général ou régional) ;
- Participation à un jury d'Assises ;
- Examens médicaux obligatoires (grossesse) ;
- Examens ou concours : deux jours ouvrables par an, avant l'épreuve écrite ou avant l'épreuve orale ;
- Participation à l'heure mensuelle d'information syndicale ;
- Formation syndicale (12 jours par an, en plusieurs fois).

D'autres sont accordées par le chef d'établissement et s'appliquent dans les mêmes conditions pour les personnels, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel.

## ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- **Décès ou maladie grave du conjoint, de père ou mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS** : 3 jours ouvrables (+ délai de route : 48 heures).
- **Grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement** : des autorisa-

tions d'absence peuvent être accordées ou des facilités d'horaires peuvent être faites sur avis médical.

- **Garde d'enfant de moins de 16 ans** : nombre de demi-journées travaillées par semaine augmenté de deux. Un-e PLP, ou un-e CPE, a donc droit à 12 demi-journées par an.
- **Naissance ou adoption** : 3 jours ouvrables consécutifs ou fractionnés au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption,

Une question, un doute  
Contactez votre secrétaire académique

# CONSEIL D'ADMINISTRATION

## CONSTRUIRE ET FAIRE ÉLIRE DES LISTES SNUEP-FSU

### Pourquoi faut-il être présent au Conseil d'administration ?

Le Conseil d'administration (CA) est un espace de décision au sein duquel les personnels peuvent intervenir et disposer d'un pouvoir de décision et de contrôle. Les syndiqués du SNUEP-FSU ont un rôle essentiel à jouer. Pour cela il est important que des listes SNUEP-FSU soient constituées et élues.

### Modalités des élections

Le chef d'établissement assure l'organisation et veille au bon déroulement des élections. Ces élections doivent être effectuées au plus tard avant la fin de la 7<sup>ème</sup> semaine de l'année scolaire. La liste électorale doit être affichée par l'administration 20 jours avant le scrutin et les déclarations de candidatures doivent être déposées 10 jours avant. Tous les titulaires ou stagiaires sont électeurs. Ceux qui exercent dans plusieurs établissements votent dans celui où ils effectuent la partie la plus importante de leur service, les TZR votent dans leur établissement de rattachement ou dans leur établissement d'exercice s'ils y sont affectés pour plus de 30 jours. Les non-titulaires qui assurent un service d'au moins 150 h dans l'année (sur 36 semaines) sont électeurs. Sont éligibles tous les électeurs titulaires ou stagiaires sauf s'ils ont la qualité de membre de droit ainsi que tous les électeurs non-titulaires nommés à l'année.

### Établir une liste SNUEP-FSU

Pour intituler la liste :

- donner la priorité à : « *liste présentée par Le SNUEP-FSU* » même si la liste comporte un-e ou plusieurs candidats non-syndiqué-e-s au SNUEP-FSU.
- choisir : « *Liste présentée par la FSU* » lorsque sur la liste figurent des candidat-e-s de différents syndicats de la FSU (SNES, SNEP)
- éviter les listes d'union telles que « *Liste d'union SNUEP/CGT* » ou liste « *SNUEP/non syndiqués* ». En effet la comptabilisation administrative conduit à ne pas prendre en compte leur nature syndicale. En revanche, l'intitulé : « *Liste présentée par le SNUEP-FSU et non syndiqués* » sera pris en compte par l'administration pour la mesure de la représentativité académique du SNUEP-FSU.

## RÔLE ET COMPÉTENCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration dispose de compétences décisionnelles et de compétences consultatives.

En qualité d'organe décisionnel de l'établissement, sur le rapport du chef d'établissement, le CA exerce les attributions suivantes, il :

- fixe les principes de mise en œuvre de l'autonomie pédagogique et éducative et en particulier les règles d'organisation de l'établissement
- adopte le projet d'établissement
- établit chaque année un rapport sur le fonctionnement pédagogique de l'établissement
- adopte le budget et le compte financier
- adopte le règlement intérieur de l'établissement.

### Il donne son accord sur :

- le programme de l'association sportive
- les orientations relatives à la conduite du dialogue avec les parents d'élèves
- la passation des conventions dont l'établissement est signataire ou l'adhésion à tout groupe d'établissements
- le programme annuel des activités de formation continue
- l'adhésion de l'établissement à un GIP (Groupe d'Intérêt Public).

### Il délibère sur :

- les questions relatives à l'accueil et à l'information des parents d'élèves ainsi que sur les modalités de leur participation à la vie scolaire
- les questions relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité

- il peut définir dans le cadre du projet d'établissement, toute action propre à assurer une meilleure utilisation des moyens alloués à l'établissement
- il autorise l'acceptation des dons et legs, l'acquisition ou l'aliénation des biens ainsi que les actions à tenter ou à défendre en justice
- il adopte son règlement intérieur.

### Le conseil d'administration dispose de compétences consultatives concernant :

- les mesures annuelles de création et de suppression de sections, d'options et de formations complémentaires d'initiatives locales (FCIL)
- les principes de choix des manuels scolaires, des logiciels et des outils pédagogiques
- les questions intéressant la vie de l'établissement
- les domaines où s'exerce l'autonomie pédagogique
- l'organisation de l'établissement en classes et en groupes ainsi que les modalités de répartition des élèves
- l'emploi de la dotation en heures d'enseignement (DHG) mise à la disposition de l'établissement dans le respect des horaires réglementaires
- l'organisation du temps et les modalités de la vie scolaire
- la préparation de l'orientation ainsi que l'insertion professionnelle des élèves.

**Pour la défense des personnels, votez et faites voter pour les listes SNUEP-FSU aux élections au conseil d'administration.**



Stage Saint-André, La Réunion, mai 2010

## TRAITEMENTS

Traitements au 01/07/2010										Titulaires, stagiaires et auxiliaires									
Indice	Catégorie - échelons MI-SE				Traitement brut mensuel	Salaires nets en euros						Supplément familial			MGEN				
	HC	PLP CPE	CE	MA			Adhérents MGEN			Non adhérents MGEN			1 enfant			TR21	Z1	Z3	
				I		II	III	Zone 1	Zone 2	Zone 3	Zone 1	Zone 2	Zone 3	2 enf	3 enf				Enf ena
272				1	1258,42	1025,28	1005,35	985,42	1057,69	1037,15	1026,88	72,90	181,18	129,03	32,43	31,80	31,49		
284				2	1361,29	1108,19	1086,67	1075,91	1143,34	1121,04	1109,94	72,90	181,18	129,03	36,06	34,37	34,03		
307				3	1471,48	1197,79	1174,72	1162,48	1233,79	1170,61	1159,02	72,90	181,18	129,03	38,66	36,89	36,54		
321				1 4	1488,31	1209,98	1186,47	1174,72	1248,34	1234,60	1217,86	72,90	181,18	129,03	38,27	37,53	37,16		
321			1		1488,31	1209,98	1216,48	1203,44	1277,82	1263,01	1248,80	72,90	181,18	129,03	38,27	37,53	37,16		
338				2	1581,13	1282,73	1258,21	1238,68	1302,67	1277,38	1264,73	72,90	181,18	129,03	38,94	38,17	38,78		
337				5	1585,38	1270,37	1245,60	1233,27	1310,48	1285,00	1272,28	72,90	181,18	129,03	40,18	38,40	39,01		
339			2		1588,65	1309,08	1283,63	1270,62	1349,47	1325,26	1310,74	72,90	181,18	129,03	40,42	39,63	39,24		
349			1		1615,95	1315,55	1289,68	1277,18	1357,71	1333,76	1317,54	72,90	181,18	129,03	41,61	40,80	40,40		
361		1			1615,95	1347,68	1321,49	1306,41	1389,27	1362,90	1348,81	72,90	181,18	129,03	41,61	40,80	40,40		
361				3	1621,21	1323,04	1297,35	1284,30	1384,89	1358,38	1329,73	72,90	181,18	129,03	41,85	41,04	40,63		
368				6	1648,38	1341,89	1315,83	1302,80	1394,33	1367,45	1344,01	72,90	181,18	129,03	42,48	41,62	41,21		
360			3		1666,89	1360,15	1363,15	1349,68	1435,07	1406,24	1381,33	72,90	181,18	129,03	42,92	42,50	42,07		
368				4	1703,93	1387,13	1360,19	1348,72	1431,60	1403,21	1389,32	72,90	181,18	129,03	43,88	43,02	42,60		
374				7	1731,71	1409,74	1382,38	1368,68	1454,33	1426,09	1411,97	72,90	181,18	129,03	44,59	43,73	43,29		
376				2	1745,97	1417,27	1389,75	1376,00	1462,10	1433,71	1419,32	72,90	181,18	129,03	44,83	43,98	43,52		
378		2	4		1745,97	1451,93	1423,73	1409,64	1476,76	1447,69	1433,73	72,90	181,18	129,03	44,83	43,98	43,52		
384				5	1778,01	1447,43	1419,32	1406,27	1493,21	1464,22	1448,72	72,90	181,18	129,03	45,78	44,89	44,45		
390				8	1805,79	1470,64	1441,50	1427,23	1516,64	1487,09	1472,37	72,90	181,18	129,03	46,50	45,60	45,14		
394			5		1824,31	1521,43	1491,69	1477,12	1568,41	1527,95	1522,72	72,90	181,18	129,03	46,94	46,06	45,61		
396			3	6	1828,54	1498,69	1459,68	1443,64	1535,68	1506,16	1489,25	72,90	181,18	129,03	47,10	46,18	45,72		
396		3			1828,54	1525,29	1485,67	1480,87	1572,39	1541,85	1526,59	72,90	181,18	129,03	47,10	46,18	45,72		
415			6		1921,55	1602,53	1571,41	1560,85	1672,01	1619,89	1603,89	72,90	181,18	129,03	48,48	48,52	48,04		
418				4 7	1926,18	1598,08	1537,60	1522,28	1677,65	1586,24	1570,53	72,90	181,18	129,03	48,60	48,64	48,15		
418		4			1926,18	1606,39	1575,20	1539,60	1695,09	1623,83	1607,73	72,90	181,18	129,03	48,60	48,64	48,15		
434			7		2008,52	1670,69	1643,35	1627,08	1727,64	1694,09	1677,32	72,90	181,18	129,03	51,73	50,74	50,24		
439				5	2032,67	1654,74	1622,61	1606,34	1737,68	1673,93	1667,34	72,90	181,18	129,03	52,34	51,33	50,82		
439		3			2032,67	1695,20	1662,28	1645,82	1747,54	1713,81	1699,84	72,90	181,18	129,03	52,34	51,33	50,82		
447				8	2088,72	1694,90	1652,18	1635,83	1738,20	1704,44	1687,97	72,90	181,18	129,03	53,30	52,28	51,74		
458			8		2120,65	1765,57	1734,23	1717,69	1823,18	1787,79	1770,67	74,29	184,89	131,6	54,67	53,58	53,02		
460				6	2129,91	1733,36	1700,23	1683,40	1798,75	1754,01	1736,83	74,57	185,63	132,36	54,65	53,75	53,25		
467			6		2162,52	1803,52	1768,31	1750,80	1859,00	1822,90	1804,60	73,54	186,22	134,3	56,68	54,60	54,06		
483			9		2231,78	1861,29	1820,11	1801,04	1916,72	1881,40	1862,83	77,62	189,76	136,41	57,47	56,35	55,79		
484				7	2241,64	1829,37	1786,94	1771,23	1892,07	1845,53	1827,26	77,90	184,52	136,03	57,71	56,59	56,03		
495	1	7			2281,97	1911,43	1824,33	1805,77	1970,47	1920,20	1913,07	79,43	188,99	142,08	59,03	57,87	57,30		
507				8	2347,53	1871,04	1873,95	1856,40	1971,51	1933,23	1914,08	81,10	203,04	145,42	60,45	59,28	58,69		
511			10		2368,05	1873,23	1854,91	1835,70	2034,15	1994,66	1974,91	81,65	204,92	146,53	60,93	59,74	59,15		
531			9		2458,68	2050,48	2010,68	1990,74	2113,77	2072,79	2052,21	84,43	211,90	162,08	63,51	62,08	61,47		
540			11		2500,33	2085,21	2044,72	2024,48	2149,60	2107,88	2086,99	85,68	215,26	164,59	64,39	63,13	62,51		
560	2				2562,58	2162,45	2120,48	2085,46	2229,27	2185,93	2164,29	88,48	222,87	169,74	66,77	65,47	64,82		
567			9		2625,35	2186,49	2145,66	2128,71	2237,09	2219,25	2199,34	89,43	225,26	162,09	67,80	66,29	65,63		
601	3				2762,78	2320,77	2276,71	2253,18	2392,43	2345,97	2322,74	94,15	237,86	171,93	71,68	70,27	69,57		
612		10			2833,71	2363,24	2317,38	2294,41	2436,21	2388,91	2365,28	95,68	241,93	174,99	72,97	71,56	70,84		
642	4				2972,82	2476,09	2430,95	2408,89	2555,64	2508,01	2481,20	99,85	253,04	182,92	76,34	75,00	74,32		
654		11			3046,70	2540,87	2491,54	2448,67	2614,33	2568,47	2543,03	102,07	258,97	187,37	78,45	76,93	76,17		
695	5				3218,03	2683,71	2621,64	2605,56	2766,81	2712,89	2689,03	107,21	272,85	197,85	82,89	81,26	80,45		
741	6				3431,01	2861,38	2805,82	2778,04	2949,73	2892,48	2863,81	110,12	280,48	203,48	88,35	86,63	85,78		
783	7				3625,48	3023,56	2964,85	2925,50	3116,82	3066,40	3028,13	110,12	280,48	203,48	91,38	87,54	86,64		

Valeur indice 100		Annuelle	SA, 01/01/00	Valeur	SA, 12/31/00	Nouvelle	au	1/07/2010
		Mensuelle	4.830250	(présente)		valeur =	0,5%	55.98000
Indemnité de Résidence (IR)		Retenues		Applicatives à				
Indemnité zone 1	3 %	Retraite	7,85 %	sur Total Brut		Titulaires et Stagiaires		
Indemnité zone 2	1 %	MGEN	2,50 %	sur Total Brut + IR				
Indemnité zone 3	0 %	CSG Imposable	2,40 %	87 % du salaire total		Tout		
		CSG non Imposable	5,10 %	(Brut + IR + Prime)				
		RDS	0,50 %	(Brut + IR + Prime)				
MA	Contribution salariale	0,87 %	sur Total Brut - Ret.					
	Mutuelle SS	0,78 %	sur Total Brut					
	Retraite SS MA	6,58 %	sur Total Brut					
	IRCANTEC / Brut plafonné	2,50 %	sur Total Brut plafonné					
	IRCANTEC = Plafond	5,87 %	au-dessus du Total Brut plafonné					

Evolution du point d'indice			
01/03/08	0,5	54.840000	
01/10/08	0,3	54.840000	
01/07/09	0,5	55.120000	
01/07/10	0,5	55.563000	





# SALAIRES

## Le scandale de la revalorisation

Toujours rien à venir de sérieux pour les nouveaux enseignant-e-s et surtout, rien pour les années 2011, 2012 et 2013

Dans un contexte économique difficile, le gouvernement a annoncé le maintien de l'augmentation du point d'indice de 0,5 % au 1<sup>er</sup> Juillet 2010 (nouveau Point Indice : 55,5635 €).

Cette augmentation a fait l'objet de tractations avec les partenaires sociaux tout au long du mois de juin pour finalement arriver au fait que le gouvernement respecte ses engagements pris en 2008 (rendez-vous salarial de 2009). Il s'agit ici d'une petite victoire des syndicats car, en parallèle il nous a été annoncé que pour l'année 2011 il y aurait maintien du point d'indice à la valeur du 1<sup>er</sup> Juillet 2010 et que pour 2012 et 2013 cela dépendrait des RDV salariaux à venir... La Garantie Individuelle du Pouvoir d'achat sera maintenue en 2010 pour les collègues ayant atteint le sommet de grade et d'échelon. Par ailleurs, la tant attendue revalorisation des enseignants promise en campagne électorale par le candidat sarkozy n'aura finalement pas lieu car pour l'heure le Ministre de l'Éducation refuse de modifier les grilles de traitement et rythmes d'avancement, ce qui revient à revaloriser uniquement les fonctionnaires stagiaires. Cette revalorisation indiciaire risque d'interdire l'accès à la prime

de première installation dans les académies d'Île de France et de Lille en raison d'un indice trop élevé. Là aussi le gouvernement s'est engagé à relever l'indice d'accès, afin d'éviter d'exclure le corps des enseignants (source *Orientation salariale 30/06/2010*).

**Nous devons donc par conséquent rester vigilants** face au spectre des réformes de baisse des salaires et des pensions qui pourraient nous être imposées par le FMI, l'Europe et le gouvernement. En effet, ces réformes permettraient de respecter les engagements de la France sur la dette publique tout en maintenant les politiques de réduction d'effectifs de la Fonction Publique comme la Grèce, l'Espagne, Portugal, l'Irlande, l'Italie et la Grande-Bretagne.

En outre, rappelons que pour l'éducation nationale l'année 2010-2011 sera celle des 16000 postes supprimés, des nouveaux fonctionnaires stagiaires, de la mise en place du mérite (ce qui est une remise en cause du droit au rythme d'avancement pour tous), du recrutement local (ignorant tout e règle de paritarisme), des expériences diverses (programme CLAIR, accompagnement personnalisé, pédagogie de projets,

socle commun de compétences...)

**Le SNUEP-FSU dénonce depuis le début ces diverses réformes** qui conduisent *in fine* à vendre et détruire le service public de formation. Or, ce service public a toujours assumé par l'intermédiaire de ses fonctionnaires (enseignants, CPE, COP -PSY, Atos...) le rôle émancipateur de l'éducation, ce qui a permis d'assurer l'ascenseur social des classes populaires.

Cette destruction ne sera effective que si nous acceptons passivement l'ensemble de ces projets et réformes qui pour l'heure se traduisent par une volonté acharnée de casser le statut des fonctionnaires en permettant, depuis février 2010, de licencier un fonctionnaire qui ne réussit pas son projet de mobilité.

**Alors cette année scolaire sera l'occasion d'affirmer et de défendre une fois de plus une conception d'un Service Public National que défend l'ensemble des militants du SNUEP-FSU et de sa fédération la FSU.**

Nicolas Duveau

## MOTION DU BN

### DISPOSITIF CLAIR

**Les rectorats et le ministère ont organisé une véritable omerta sur les établissements qui sont labélisés « CLAIR »** (Collège et Lycée pour l'Ambition, l'Innovation et la Réussite), et refuse de communiquer malgré la demande des syndicats de la FSU au mépris des personnels travaillant dans ces établissements.

Les personnels et les parents apprennent au détour d'une phrase qu'ils sont dans le dispositif CLAIR ! Aucune consultation, aucune réunion du Conseil d'Administration (CA), aucun critère n'est donné, nous sommes tout à fait dans « le fait du prince ».

Rien n'est clair dans cette affaire....

**Le SNUEP-FSU dénonce ce dispositif où là encore les personnels sont confrontés au « fait du prince »** : le chef d'établissement recrute ses enseignant-e-s et CPE mais aussi a droit à une organisation dérogatoire des enseignements sur les programmes, les heures... Tout cela à moyens constants ! Il est aussi créé dans ces établissements-là un « préfet des études », qui ressemble furieusement au « surgé » des années soixante dix et fait référence à celui qui, dans certains collèges religieux, a pour fonction d'exercer une surveillance générale sur les études et la conduite des élèves.

Comment croire réellement que ce dispositif – qu'on veut étendre en 2011 – permette aux élèves d'aller jusqu'au bac dans l'enseignement professionnel ?

**C'est surtout un moyen de faire éclater les règles nationales et de contourner les partenaires** dont bien sûr les syndicats représentatifs. Localement quelle valeur peut alors avoir le CA qui n'est plus consulté et à qui on a déjà enlevé des prérogatives avec les conseils pédagogiques ?

**C'est penser a priori que les hiérarchies locales sont plus compétentes** que le niveau rectoral ou ministériel. Aucune étude ne le démontre. Nous avons alors tous les risques de l'arbitraire le plus grand, surtout sur des petites unités, et la mise en place de coteries.

**C'est vouloir casser à plus long terme les diplômes nationaux** avec des établissements complètement dérégulés qui feront des enseignements localement à la carte et qui en viendront à demander des diplômes « maison » pour suivre le rythme de leurs élèves.

**C'est vouloir préparer un lycée à deux vitesses.**

**Si on reconnaît que le LP est plus difficile que les autres lycées, il faut alors réellement lui donner des moyens de fonctionner** (personnels, DHG, effectifs réduits...), permettre aux personnels de « remotiver » les élèves, leur redonner le goût de l'étude mais aussi donner des moyens matériels et financiers aux élèves pour être en condition d'apprendre.

Il ne suffit pas d'incantations qui disent « il faut valoriser l'enseignement professionnel », le SNUEP-FSU veut des actes.

**Le SNUEP-FSU demande, comme il le fait régulièrement, des moyens pour un enseignement professionnel valorisé qui donne une vraie chance aux élèves des milieux populaires d'aller jusqu'au bac.**

# LE SOCLE COMMUN

## Une dégradation de plus dans l'Éducation

Le socle commun consiste à mettre sur papier les « compétences » que **tous** les jeunes sont censés maîtriser à différents stades de leur scolarité. Déjà en place dans le 1<sup>er</sup> degré, en « rodage » au collège, il arrive dans les LP/SEGPA/ERÉA et devra être appliqué cette année.

Le socle commun est composé de trois paliers et sept « compétences ». Les paliers se situent en CE1, CM2 et en fin de cycle de collège, c'est à dire en 3<sup>ème</sup>, quelle que soit sa spécificité.

Voici la liste des compétences et leur numérotation officielle :

1. maîtrise de la langue française
2. pratique d'une langue vivante étrangère
3. principaux éléments de mathématiques, culture scientifique et technologique
4. maîtrise des techniques usuelles de l'info et de la communication,
5. culture humaniste
6. compétences sociales et civiques
7. autonomie et initiative

Seules les compétences 1, 3 et 6 figurent au palier 1.

Le socle commun a été traduit en « livret de compétences », outil censé permettre de rendre compte de l'évaluation de ces compétences. Pour le palier des collégiens, la validation de certaines compétences conditionne l'obtention de Diplôme National du Brevet, c'est le cas du B21.

Le socle commun et le livret de compétences ont été conçus brutalement sans concertation. Ils nous sont imposés dans un contexte de détérioration globale des missions de l'Éducation Nationale dont nos élèves, et nous-mêmes, subissons les effets depuis quelques rentrées.

Ces multiples contre-réformes, ou prétendus projets, transforment radicalement nos métiers et dégradent nos conditions de travail. Ils ont pour but essentiel de modifier la scolarité et les diplômes des élèves de façon à instaurer des « formations » visant à mettre en valeur des compétences que les équipes enseignantes seront obligées de valider, au détriment de la transmission des savoirs et des connaissances.

Dans le livret, il n'est jamais question de disciplines, de programmes, ou de savoirs. De surcroît, s'il est question d'évaluation, le terme d'examen est banni. Que deviennent les programmes et les examens, en particulier ici, le diplôme du Brevet ? En lycée professionnel nous connaissons les risques et les dérives du CCF, les pressions qu'il peut générer et quelle charge de travail il représente : des contenus flous et difficiles à appréhender. Une large place faite à l'oral, et un enseignement des savoir-faire au détriment d'enseignements disciplinaires ne permettant pas toujours la poursuite d'études.

Certaines compétences ne correspondent donc à aucun savoir qui s'acquiert dans l'École et ne figurent sur le livret que pour encourager et évaluer un comportement, qui lui ne s'acquiert qu'en dehors de l'institution. C'est le cas des compétences 6 et 7, où il est question de la note de vie scolaire, de l'aptitude à s'investir dans un projet. Si dans l'absolu, il est évident que ces qualités sont à encourager et à développer, comment et surtout pourquoi les évaluer ? Que veut-on mesurer ? La société (média, politique, économie, sport, etc.) dans laquelle nous évoluons ne met pas forcément en avant le sens civique, ou les valeurs de la République, d'où les difficultés d'apprentissage pour bon nombre d'élèves.

Cette pédagogie par compétences, accompagnée d'un livret que l'on imagine devoir conserver toute sa vie, s'inscrit dans l'idée plus vaste de la formation tout au long de la vie. Elle se développe au fur et à mesure que les droits et les conditions de travail des salariés se dégradent. Beaucoup de collègues des lycées professionnels connaissent cette pédagogie depuis longtemps à travers les dispositifs de formation continue (GRETA, FCIL, etc...) qui se déroulent dans nos lycées. Si les adultes doivent être formés pour les rendre plus performants dans une société qui évolue rapidement, c'est avec la condition d'avoir eu une formation initiale de qualité. Le SNUEP-FSU conteste l'application de ces idées **à nos élèves, qui ont besoin non pas d'une formation, mais d'un enseignement** qui leur donne les savoirs nécessaires pour évoluer dans la vie et dans la société. **Cet enseignement requiert des moyens importants, il doit être le même pour tous sur tout le territoire, et pour cela, il doit surtout être sanctionné par des diplômes nationaux en liaison avec la grille salariale.**

La journée d'action du 6 septembre, motivée par des revendications pour des moyens pour l'éducation, le socle commun et son livret de compétences montrent concrètement que nous avons raison.

Laurence Dalbaret



Lycée professionnel Vue Belle à Saint Gilles les Hauts, La Réunion

**POUR AGIR EN LIGNE**  
**SIGNEZ LA PÉTITION DU**  
**SNUEP - SNEP - SNES**  
<http://www.snes.edu/petitions/?petition=16>

# ISTANBUL

## L'étape européenne de la 3<sup>ème</sup> marche mondiale des femmes

Après l'étape française de la 3<sup>ème</sup> Marche Mondiale des Femmes (MMF), qui s'est déroulée à Paris/Montreuil les 12 et 13 juin rassemblant plus de 1000 participant-es, Istanbul a accueilli le 29 et 30 juin l'action européenne. Plus de 500 femmes de 23 pays différents se sont déplacées et, ensemble, elles ont souligné l'importance de la solidarité entre les femmes pour lutter contre la pauvreté, les guerres, les violences et les politiques économiques libérales imposées à toutes et à tous par les systèmes patriarcal et capitaliste. La FSU y était représentée.

D'une même voix, les femmes Turques et Kurdes ont inauguré cette étape dénonçant le gouvernement turc qui légitime le conflit armé opposant les deux peuples, ainsi que la torture, l'emprisonnement et les viols que subissent militantes et syndicalistes. Lors du forum les femmes des différents pays ont exposé leurs luttes : une députée kurde, élue alors qu'elle était emprisonnée, est intervenue pour expliquer son combat pour le droit des femmes et pour la démocratie, des

femmes polonaises ont commenté les modalités des grèves qu'elles ont inaugurées dans les grandes surfaces, ou encore, des femmes irakiennes ont témoigné de leurs actions de résistance. Après ces nombreuses et enrichissantes prises de parole une déclaration commune a été adoptée de façon à porter nos revendications dans tous les pays participants. Cette journée a été rendue possible grâce au travail de plus de 30 interprètes bénévoles qui ont permis de communiquer en huit langues.

L'action s'est poursuivie en début de soirée par une manifestation de 3000 personnes dans la rue Istiklal entre les quartiers de Taksim et Galatasaray. Des slogans, scandés dans différentes langues et repris par toutes les femmes, des chants et des tambourins ont animé le cortège. La population a accueilli très favorablement cette manifestation qui s'est clôturée par des prises de paroles de femmes revendiquant, entre autres, l'arrêt des dépenses militaires et prônant l'utilisation des ressources pour assurer des droits sociaux à toutes et à tous.

La dernière étape de cette 3<sup>ème</sup> MMF se déroulera en République Démocratique du Congo le 17 octobre prochain dans la région du sud Kivu, région au sous sol très riche et très convoité par les entreprises occidentales. À cause de ces richesses enfouies, les peuples sont asservis et maintenus insidieusement par les pouvoirs politiques dans des guerres civiles atroces où les corps des femmes sont pensés comme des armes de guerre : les viols massifs sont courants. Dans ce contexte dramatique et tu par les médias dominants, les femmes africaines de la MMF ont demandé à ce que nous clôturions notre 3<sup>ème</sup> marche dans cette région, espérant ainsi lever le silence et dénoncer l'impunité des politiques, groupes armés et pouvoirs économiques.

En parallèle, des manifestations de soutien se dérouleront ce 17 octobre dans tous les pays ayant participé à cette action.

Sigrid Gérardin



# DÉRIVES SÉCURITAIRES

## ou comment détourner des vrais problèmes et des scandales

L'été permet au gouvernement de continuer sa politique de « *boucs émissaires* », pour détourner l'attention de la crise, des scandales et des vrais problèmes : chômage, conditions de vie difficiles, paupérisation de plus en plus grande d'une partie de la population, destruction des services publics, dont celui d'éducation, ...au risque de mettre en danger la République et d'inciter à la haine de l'autre.

La Constitution française assure « *l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion* ». Nul n'a le droit de fouler aux pieds les principes fondamentaux de la République.

### Liberté de la presse

Déjà, avant l'été, nous avons eu une attaque en règle de la presse et des journalistes, avec des licenciements, pour remettre au pas la presse afin qu'elle porte la parole officielle et ne déplaise pas aux « *princes* » qui nous gouvernent !

### Sécurité à l'École

Après les États généraux de la sécurité à l'école et des mesures à contre-courant, le gouvernement relance la menace de la suppression des allocations familiales, du couvre-feu pour les mineurs et la création de pouvoirs étendus aux polices municipales. Là encore, tous les chiffres et analyses montrent le peu d'efficacité de la vidéosurveillance ou des sanctions contre les familles les plus précaires, en marge de la société. De plus, la responsabilité pénale des familles existe déjà (*code civil art. 1384, code pénal art. 227-17*). C'est aussi toute une stratégie d'annonces de nouvelles lois pour montrer que le gouvernement fait quelque chose alors qu'il existe déjà des lois et qu'aucune analyse sérieuse n'en est faite.

Cela cache, bien sûr, un échec de la politique sécuritaire menée par N. Sarkozy (ministre et président) depuis plus de 10 ans. Manier la répression, la punition ou le châtimeur n'a jamais fait une politique sociale, la véritable politique sécuritaire passe par la réduction des inégalités sociales et territoriales, la lutte contre les discriminations, l'accès à un emploi, un logement décent et un droit à l'éducation.

### Pauvres et étrangers logés à la même enseigne

Comme toujours en période de crise grave le gouvernement agite les vieux fantasmes et les refrains de la haine des

pauvres, des jeunes et des étrangers. Ils sont stigmatisés et pointés comme délinquants et cause d'insécurité. Ce sont des stratégies électorales à courte vue qui ont juste pour but de protéger encore un peu plus la partie nantie française dont une partie est éclaboussée par les scandales.

### Discrimination vis-à-vis des Gens du voyage

Les derniers boucs émissaires sont les Gens du voyage et particulièrement les Roms. En pratique, ils sont exclus du marché de l'emploi (en conséquence des logements), du droit de vote (délai dérogatoire de 3 ans pour s'inscrire) et doivent faire viser leurs carnets de circulation tous les 3 mois au commissariat (loi 1969).

En 10 ans, à peine la moitié des places de stationnement a été réalisée en France après l'adoption de la loi imposant aux communes la réalisation d'aires d'accueil et de stationnement pour les Gens du voyage. Qu'attend le gouvernement pour l'imposer aux communes, plutôt que de détruire les camps « *illicites* » comme il dit ?

Les Roms ne sont pas des citoyen-ne-s de seconde classe mais des européennes et devraient être libres de circuler dans toute l'Europe. La stigmatisation des

Roms ne peut servir de politique. Elle a aussi des relents des années 30 et bafoue les principes de la République, notamment celui de l'égalité de traitement de tous les citoyens et toutes les citoyennes. Nul ne peut instituer des peines de prison automatiques, contraires aux principes fondamentaux du droit pénal, à l'indépendance de la justice et à l'individualisation des peines.

**Face à cette avalanche de mesures xénophobes, de politique de « boucs émissaires », des structures dont la FSU et ses syndicats, ont appelé à la réaction de la population contre cette politique (pétition\* et manifestation) pour préserver la paix civile.**

**Non à une société de la surveillance, du soupçon et de la peur.**

**Oui à une véritable politique de sécurité face aux actes de délinquance, qui ne peut se mettre en place qu'en respectant les principes de la République et en combattant réellement la crise économique.**

Marie-Caroline Guérin

\* <http://nonalapolitiquedupilori.org/>



Lycée professionnel Vue Belle à Saint Gilles les Hauts, La Réunion

# POUR LA DÉFENSE DE NOS MÉTIERS AVEC LE **SNUEP-FSU**

**ADHÉRER, POUR NE PAS RESTER SEUL-E ET POUR ÊTRE BIEN ACCOMPAGNÉ-E**

Se syndiquer au SNUEP, c'est se donner les moyens :

- de faire respecter ses droits
- d'acquérir de nouveaux droits
- d'une expression collective, constructive, critique et indépendante
- d'être dans un syndicat de la FSU, 1<sup>ère</sup> fédération des agents de l'Etat, aux côtés d'autres syndicats enseignants, le SNES, le SNUIPP, le SNEP, majoritaires dans leur secteur

## Une cotisation pas chère

Conformément aux textes en vigueur, 66 % de votre cotisation annuelle sont déductibles de vos impôts ! Par exemple, une cotisation de 102 € (PLP 3<sup>ème</sup> échelon) ne vous revient en réalité qu'à... 34 € !

## Comment Payer ?

**Par prélèvement** : remplir l'imprimé p. 22 et joindre un RIB.

**Par chèque** : sous la forme d'un chèque global ou de 2 ou 3 chèques échelonnés. Dans ce dernier cas, il vous suffit de porter les dates d'encaissement souhaitées au dos de chacun des chèques.

## POUR CONTACTER VOTRE SECRÉTAIRE ACADÉMIQUE

### Aix-Marseille

SNUEP-FSU, Bourse du travail  
23 bd Charles Nedelec  
13331 Marseille Cedex 3

### Amiens

Philippe ETHUIN,  
snuep.ethuin@voila.fr  
Tél. : 03 22 91 97 42  
15 rue Chaussée Jules Ferry  
80090 Amiens

### Besançon

Mathieu LARDIER  
besancon@snuep.com  
mathieu.lardier@wanadoo.fr  
Tél. : 03 81 81 87 55 - 06 59 99 10 87  
4B rue Léonard de Vinci  
25000 Besançon

### Bordeaux

Joëlle COUDERC,  
bordeaux@snuep.com  
Tél. : 06 17 60 43 34  
SNUEP-FSU - Bourse du Travail  
44 cours Aristide Briand  
33000 Bordeaux

### Caen

Benoît LECARDONNEL  
snuepcaen@yahoo.fr  
Tél. : 06 77 69 22 78,  
3ème étage, 10 rue Tancrede  
50200 Coutances

### Clermont-Ferrand

Stéphane ZAPORA  
stephane.zapora@voila.fr  
Tél. : 04 70 44 63 74  
17 rue de Dijon, 03340 Montbeugny  
Ugo TREVISIOL  
trevisiolugo@gmail.com  
Tél. : 06 25 07 66 83

### Corse

Marie FOATA,  
marie.foata@wanadoo.fr  
Tél. : 06 23 05 27 65  
Centre syndical Martinelli, immeuble  
Beaulieu, av. Kennedy, 20090 Ajaccio

### Créteil

Gérard RUMEAU  
snuep.creteil@orange.fr  
Tél. : 06 64 31 20 29 - 01 43 77 02 41  
SNUEP-FSU, 11/13 rue des Archives  
94000 Créteil

### Dijon

Didier GODEFROY  
snuepdijon@wanadoo.fr  
Tél. : 03 80 43 23 07 - 06 83 08 11 58,  
10 rue de la Boïse, 21220 Broindon

### Grenoble

Hervé CROUZET  
herve.crouzet@wanadoo.fr  
Tél. : 04 75 34 78 54  
Huynh Lan TRAN,  
snuep.grenoble@yahoo.fr  
Tél. 04 76 46 14 52, Snuep-Fsu,  
Bourse du travail  
32 avenue de l'Europe  
38030 Grenoble Cedex 02  
snuepacadgrenoble@orange.fr,  
Tél./fax : 04 76 09 49 52

### Guadeloupe

Alice RONCART  
Valérie FRANCIUS-FIGUERES  
snuepguadeloupe@yahoo.fr  
Tél. : 05 90 90 10 21  
SNUEP-FSU, 2 résidence Les Alpinias  
Morne Caruel, 97139 Les Abymes

### Guyane

Yvan GINESTA  
snuepguyane@wanadoo.fr  
Tél. : 05 94 34 33 21 - 06 94 41 84 39  
5 bis chemin des Sables Blancs  
97320 St Laurent-du- Maroni

### La Réunion

Evelyne DERRIENNIC  
snuepreunion@wanadoo.fr  
Tél. : 06 92 61 93 31  
Res. Pierre et Sable, Apt 7  
88 chemin Bancoul, 97490 Ste Clotilde

### Lille

Stéphane OSSTYN,  
Olivier DEMESTEERE  
snuep.lille@orange.fr  
lille@snuep.com  
Tél. : 06 70 74 48 63  
SNUEP-FSU, 38 bd Van Gogh  
59650 Villeneuve d'Ascq

### Limoges

Béatrice GAUTHIER  
snuep.limoges@orange.fr  
Tél. : 05 55 87 78 49 - 06 08 09 41 74  
59 rue Noël Boudy, 19100 Brive

### Lyon

François CLEMENT  
Séverine BRELOT, lyon@snuep.com  
Tél. : 04 78 53 28 60  
Fax : 04 78 60 04 51  
SNUEP-FSU, Bourse du travail, salle  
44 place Guichard, 69003 Lyon

### Martinique

Marius KAZUB  
oiram.snuep.fsu@orange.fr,  
Tél. : 06 96 07 07 06 - 05 96 63 63 27  
Fax : 05 96 71 89 43  
SNUEP-FSU, Cité Bon Air, Bat. B  
route des religieuses,  
97200 Fort de France

### Mayotte

Jean Paul BOYER  
jpol.boyer@free.fr  
Tel : 06 39 60 15 04 - 02 69 63 89 81  
23 résidence Canopia  
97690 KOUNGOU

### Montpellier

Emmanuel CANERI  
manu.caneri@laposte.net  
Tél. : 06 45 35 72 05  
SNUEP-FSU Languedoc-Roussillon,  
143 chemin Mas Audran  
34520 Le Caylar

### Nancy-Metz

Patrick LANZI, palanzi@yahoo.fr  
Tél. : 03 83 33 39 73 - 06 66 77 88 40  
Immeuble Quartz, allée René Lalique  
Apt 6, 54270 Essey les Nancy

### Nantes

Serge BERTRAND,  
nantes@snuep.com  
Tél. : 06 79 47 08 94  
Maison des Syndicats,  
8 place de la Gare de l'Etat  
case postale 8, 44276 Nantes Cedex 2

### Nice

Andrée RUGGIERO  
andree.ruggiero@orange.fr  
Tél. : 04 94 30 01 09 - 06 79 44 06 81  
SNUEP-FSU, Bourse du Travail  
13 avenue Amiral Collet, 83000  
**Orléans-Tours**  
Gilles PELLEGRINI  
Cathy LAVA N A N T  
snuep.orleans-tours@orange.fr  
Tél. : 02 38 37 04 20  
41 boulevard Buysier, 45250 Briare

### Paris

Christine GUENARD - Hervé SCALCO  
snuepfsu75@free.fr  
Tél. : 06 77 56 43 67 - 06 89 11 52 06  
12 rue Cabanis 75014 Paris

### Poitiers

Alain GOUWARD  
malau@club-internet.fr  
Tél. : 06 20 79 08 80  
FSU, avenue du Parc d'Artillerie  
86000 Poitiers

### Reims

Régis DEVALLE  
regis-devalle@snuep.com  
Tél. : 06 12 68 26 60  
18 rue de Vitry  
51250 Sermaize-les-Bains

### Rennes

Annie SEVENO  
seveno.annie@wanadoo.fr  
Tél. : 02 99 83 46 34 - 06 16 84 41 24  
131 rue Belle Epine  
35510 Cesson-Sévigné

### Rouen

Jérôme DUBOIS  
f.feras@numericable.com  
jdsnuep@free.fr  
Tél. : 06 19 92 75 91  
SNUEP-FSU, 4 rue Louis Poterat  
76100 Rouen

### Strasbourg

Pascal THIL  
strasbourg@snuep.com  
Tél. : 03 88 22 64 37  
7 pl Vieux Marché aux Vins  
67000 STRASBOURG

### Toulouse

Didier CILIBERTI, dciliberti@free.fr  
Tél. : 06 26 19 64 91  
Collège de Caraman, 31460 Caraman  
Versailles  
Valérie BOUVERI 06 86 00 20 18  
snuepversailles@gmail.com,  
Tél. : 01 45 65 02 56 - 01 45 80 14 95  
12 rue Cabanis, 75014 Paris

## PARITIE 1 : À RENVOYER AU SNUEP-FSU NATIONAL AVEC VOTRE BULLETIN

Je choisis en 2010-2011 le prélèvement automatique de ma cotisation.

Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes à la même date et je serai averti de son renouvellement à chaque rentrée scolaire. Je pourrai alors apporter les corrections nécessaires à ma situation (indice, date de promotion, qualité de travail, etc.), choisir un autre mode de paiement ou décider de ne pas réadhérer.

**Retourner cet imprimé au SNUEP  
en y joignant obligatoirement :**

- un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP)
- le bulletin d'adhésion

**POUR ÉVITER LE REJET DE VOTRE PRÉLÈVEMENT  
MERCİ DE REMPLIR CETTE PAGE  
DE MANIÈRE TRÈS LISİBLE**

Je soussigné-e \_\_\_\_\_

autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever en 3 fois la somme de ..... €  
soit pour chaque prélèvement ..... €

Ces prélèvements s'effectueront le 5 des mois suivants : novembre 2010, janvier 2011, mars 2011.

En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le SNUEP.

- Ecrire « lu et approuvé »**
- Dater et signer**

### DEMANDE DE PRELEVEMENT

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part à noter en temps voulu au créancier

NOM, PRÉNOMS, ET ADRESSE DU DÉBITEUR

DÉNOMINATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER

COMPTE À DÉBITER

Banque	Guichet	N° de compte	clé
--------	---------	--------------	-----

NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER

**SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE  
DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL  
12 RUE CABANIS  
75014 PARIS**

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 14/80 de la Commission Informatique et Libertés



## PARTIE 2 : À RENVOYER À L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE

### AUTORISATION DE PRELEVEMENT

Numéro national d'émetteur

**486091**

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur du compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier

NOM, PRÉNOMS, ET ADRESSE DU DÉBITEUR

NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER

**SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE  
DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL  
12 RUE CABANIS  
75014 PARIS**

COMPTE À DÉBITER

Banque	Guichet	N° de compte	clé
--------	---------	--------------	-----

NOM ET ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_



# Bulletin d'adhésion au SNUEP-FSU

à renvoyer avant le 30 septembre 2010

Adressez ce bulletin d'adhésion et votre règlement à :  
Section Académique ou SNUEP-FSU : 12, rue Cabanis 75014 PARIS

MERCI de remplir complètement et LISIBLEMENT ce bulletin : cela facilite le travail des militant(e)s.

Ancien adhérent  N° \_\_\_\_\_

M.                      Mme                      Mlle

NOM (dans l'ordre si nom composé) : \_\_\_\_\_

Prénom administratif : \_\_\_\_\_

Nom de naissance : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Bat., étage, porte : \_\_\_\_\_

Lieu-dit : \_\_\_\_\_

N° rue, boulevard : \_\_\_\_\_

Boîte postale, cedex : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

COMMUNE

Tél : \_\_\_\_-\_\_\_\_-\_\_\_\_-\_\_\_\_ Fax : \_\_\_\_-\_\_\_\_-\_\_\_\_-\_\_\_\_

Port. : \_\_\_\_-\_\_\_\_-\_\_\_\_-\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Spécialité : \_\_\_\_\_ Code spécialité (si connu) : \_\_\_\_\_

## RESPONSABILITÉS

Secrétaire local (SL1) :  66 % de votre cotisation

Secrétaire local adjoint (SL2) :  est déductible des impôts

Correspondant local (CL) :  (100 % si frais réels)

## COTISATIONS MÉTROPOLE

ATTENTION : le montant des cotisations augmente au 1<sup>er</sup> octobre 2010

Sans traitement	27	Retraite PLP 1	87
Retraité PLP CI Norm	96	Retraité PLP HC	108

Outremer : contactez la section académique

Etranger : contactez le SNUEP-FSU national

Ech	PLP/CPE			Temps partiel : au prorata de la quotité du traitement	Banque : ..... .....
	CI norm	HC	Non-titulaire		
1	93	123	93		Agence : ..... .....
2	99	141			
3	102	150			
4	105	162			
5	111	174			
6	117	186			
7	123	192			
8	132				
9	144				
10	153				
11	168				

Le SNUEP-FSU pourra utiliser les informations ci-dessus pour m'adresser les publications syndicales. Je demande au SNUEP de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions.

Je l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et les traitements automatisés dans les conditions fixées par les art. 26 et 27 de la loi du 06/01/1978.

Cette autorisation à reconduire lors du renouvellement d'adhésion est révoquée dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNUEP-FSU.

ACADÉMIE (au 01/09/2010) : \_\_\_\_\_

## SITUATION ADMINISTRATIVE

PLP  CPE  CI Norm  HC

Stagiaire IUFM  Stagiaire sur poste

Non-titulaire  CDI

Temps partiel : \_\_\_\_\_ Nb d'heures

Échelon au 01/09/10 : \_\_\_\_\_

Depuis le : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Emploi particulier : (ATP, AFA, CPA, détachement, Greta, MGI, inspection, ZR, Congés divers) : .....

Retraité  en congé  sans emploi

## AFFECTATIONS

n° du R.N.E.

à titre provisoire  .....

ZR  .....

.....

## LIEU D'EXERCICE

n° du R.N.E.

Etab. d'exercice  .....

Rattachement admin.  .....

## Type d'établissement

LP  SEP  SEGPA  EREA

Collège  Lycée  SUP  FC

Nom de l'établissement : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_

## COTISATION

Montant : ..... €

### Mode de paiement :

Prélèvement\* (sur banque métropolitaine)

Renouvellement prélèvement

Chèque(s)

Date : \_\_\_\_/\_\_\_\_/2010

Signature :

\* PRÉLÈVEMENT : en cas de première demande de prélèvement ou en cas de changement de coordonnées bancaires, JOINDRE UN RIB et REMPLIR LE FORMULAIRE d'autorisation de prélèvement (disponible sur le site du SNUEP-FSU : www.snuep.com).



# MA BANQUE EST DIFFÉRENTE, CEUX QUI LA GÉRENT SONT COMME MOI.

Le Crédit Mutuel Enseignant est une banque coopérative. Ce que ça change ? C'est une banque qui appartient à ses clients-sociétaires, tous issus de l'Éducation nationale, de la Recherche, de la Culture, et de la Jeunesse et des Sports : ceux-ci peuvent participer au fonctionnement de leur CME en votant aux Assemblées générales. Ils élisent leurs représentants au Conseil d'administration suivant le principe : "une personne, une voix". C'est donc à ses clients que le Crédit Mutuel Enseignant rend des comptes, et non à des actionnaires.

**UNE BANQUE CRÉÉE PAR SES COLLÈGUES, ÇA CHANGE TOUT.**

**Crédit  Mutuel**

**Enseignant**

[www.cme.creditmutuel.fr](http://www.cme.creditmutuel.fr)