

SNUDI-FO 13

Mémento syndical 2019-2020



L'Ecole Syndicaliste des Bouches du Rhône N° 174 Suppl 1 Novembre 2019

13 rue de l'Académie 13001 Marseille Dir.publication : L. Bernabeu ISSN 0980 7586 N° CPPAP 1122S 06275 Imprimé au siège

Déposé le 15 / 11 / 19

Dispensé de timbrage Marseille Carré Pro Montgrand

SITE DE DEPOT

P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Éditorial

Cher(e) adhérent, cher(e) camarade,

Ce mémento, a pour objectif de rappeler le cadre réglementaire inscrit dans le statut de Professeur d'École et dans celui de fonctionnaire d'État.

Vous y trouverez un rappel de vos droits en matière de déroulement de carrière, de salaires et indemnités, congés, temps partiel, prestations sociales ... Il rappelle aussi nos obligations réglementaires de services (ORS) auxquelles personne ne peut prétendre déroger.

Alors que le gouvernement veut saccager notre statut avec CAP 2022, la loi de Transformation de la Fonction Publique et la "loi Blanquer", alors que le Ministre entend développer l'embauche de contractuels à la place d'emplois statutaires, il nous a semblé important de réunir dans un seul document ces informations.

Il faut connaître ses droits pour les faire valoir, avec l'aide du SNUDI-FO, chaque fois que cela sera nécessaire.

Conservez donc ce mémento, faites-en profiter vos collègues et invitez-les à rejoindre le SNUDI-FO.

Franck Neff
Secrétaire départemental
du SNUDI-FO 13



Ce mémento est adressé à tous les adhérents du SNUDI-FO 13. Nous avons apporté grand soin aux informations collectées, si toutefois vous relevez une erreur, faites-nous en part, pour l'améliorer encore ...

Sommaire

- Salaires, primes et indemnités	p. 2
- Allocations	p. 4
- Code des pensions	p. 5
- Carrière	p. 6
- Rendez-vous de carrière	p. 7
- Obligations de service / Hiérarchie	p. 8
- Formation continue / Temps partiel, disponibilité, détachement	p. 9
- Congés, absences	p. 10
- Visite médicale / Protection / Droit syndical	P. 11
- CHS CT - CAAS - CTSD / CAPD	p. 12
- Mouvement et mutations	p. 13
- AESH	p. 14
- Calendrier / Correspondants de secteur	p. 16

SNUDI FO 13



13, rue de l'Académie 13001 Marseille



04 91 00 34 22



07 62 54 13 13



www.snudifo13.org

09 57 49 82 49



adresses mail :

contact@snudifo13.org / pour toute question
cartescolaire@snudifo13.org / dossiers carte scolaire
stagiaire@snudifo13.org / spécial stagiaires

LES SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS

$$\text{Traitement mensuel net} = \text{Traitement mensuel brut (indice X valeur du Point d'indice)} + \text{Indemnité de résidence (IR)} + \text{BI et/ou NBI} - \text{Retenues (pension, CSG, CRDS)} - \text{Retenues (Retraite supplémentaire Fonction Publique (RAFP) 5 % des indemnités)} + \text{SFT}$$

► LE TRAITEMENT AU 01/01/2019

VALEUR DU POINT D'INDICE

Valeur du point indiciaire brut annuel : 56,2323 €, valeur approchée du point brut mensuel : 4,686 €

Retenues :

- **pension civile** (retraite) : 10,83 % du traitement indiciaire brut ;
- **CSG** : contribution sociale généralisée : 9,2 % ;
- **CRDS** : 0,50 %.

La CSG et la CRDS se calculent sur 98,25 % de l'ensemble de la rémunération (primes et indemnités comprises).

L'augmentation de la CSG (+1,7%) est compensée par la suppression de la contribution solidarité et par le versement d'une indemnité compensatoire.

Ech.	indice	brut mensuel	IR 0%	IR 1%	IR 3%
			Traitement net mensuel		
PROFESSEUR DES ECOLES CLASSE EXCEPTIONNELLE					
5	972	4 554,81 €	3 627,45 €	3 668,19 €	3 749,70 €
	925	4 334,57 €	3 452,04 €	3 490,82 €	3 568,38 €
	890	4 170,56 €	3 321,43 €	3 358,73 €	3 433,36 €
4	830	3 889,40 €	3 097,51 €	3 132,31 €	3 201,90 €
3	775	3 631,66 €	2 892,25 €	2 924,74 €	2 989,73 €
2	735	3 444,22 €	2 742,98 €	2 773,79 €	2 835,42 €
1	695	3 256,78 €	2 593,69 €	2 622,82 €	2 681,10 €
PROFESSEUR DES ECOLES HORS CLASSE					
6	798	3 739,44 €	2 978,08 €	3 011,53 €	3 078,45 €
5	756	3 542,63 €	2 821,35 €	2 853,04 €	2 916,43 €
4	710	3 327,07 €	2 649,67 €	2 679,44 €	2 738,97 €
3	657	3 078,71 €	2 451,88 €	2 479,42 €	2 534,52 €
2	616	2 886,59 €	2 298,88 €	2 324,70 €	2 376,35 €
PROFESSEUR DES ECOLES CLASSE NORMALE					
11	669	3 134,95 €	2 496,67 €	2 524,71 €	2 580,81 €
10	625	2 928,76 €	2 332,46 €	2 358,66 €	2 411,07 €
9	583	2 731,95 €	2 175,72 €	2 200,15 €	2 249,04 €
8	547	2 563,25 €	2 041,37 €	2 064,30 €	2 110,16 €
7	511	2 394,55 €	1 907,01 €	1 928,43 €	1 971,28 €
6	483	2 263,35 €	1 802,53 €	1 822,77 €	1 863,28 €
5	471	2 207,11 €	1 757,74 €	1 777,48 €	1 816,97 €
4	458	2 146,19 €	1 709,22 €	1 728,42 €	1 766,82 €
3	445	2 085,28 €	1 660,72 €	1 679,37 €	1 716,68 €
2	441	2 066,53 €	1 645,78 €	1 664,27 €	1 701,25 €
1	388	1 818,17 €	1 447,99 €	1 464,26 €	1 496,79 €
INSTITUTEURS					
11	528	2 474,22 €	1 970,47 €	1 995,64 €	2 039,97 €
10	484	2 268,03 €	1 806,26 €	1 829,33 €	1 869,97 €
9	454	2 127,45 €	1 694,30 €	1 715,93 €	1 754,06 €
AESH (SALAIRE POUR UN CONTRAT DE 35H)					
1	313	1 466,72 €	1 168,10 €	1 183,01 €	1 196,66 €

Supplément Familial de Traitement (SFT)

(1 enfant = 2.29 € par mois)

Ech.	2 enfants	3 enfants	enfant en +
PROFESSEURS DES ECOLES CLASSE EXCEPTIONNELLE			
5	111,47	284,03	206,17
	111,47	284,03	206,17
	111,47	284,03	206,17
4	111,47	284,03	206,17
3	111,47	284,03	206,17
2	111,47	284,03	206,17
1	107,67	273,91	198,57
PROFESSEUR DES ECOLES HORS CLASSE			
6	111,47	284,03	206,17
5	111,47	284,03	206,17
4	109,78	279,53	202,79
3	102,33	259,66	187,89
2	96,56	244,29	176,36
1	90,8	228,92	164,83
PROFESSEUR DES ECOLES CLASSE NORMALE			
11	104,02	264,16	191,26
10	97,83	247,67	178,89
9	91,93	231,92	167,08
8	86,86	218,43	156,96
7	81,8	204,93	146,84
6	77,87	194,43	138,96
5	76,18	189,93	135,59
4	74,35	185,06	131,94
3	73,79	183,56	130,81
2	73,79	183,56	130,81
1	73,79	183,56	130,81
INSTITUTEURS			
11	84,19	211,3	151,62
10	78,01	194,81	139,25
9	73,79	183,56	130,81
AESH			
1	73,79	183,56	130,81

► TITULAIRES REMPLAÇANTS - ISSR

INDEMNITES DE SUJETIONS SPECIALES DE REMPLACEMENT

Distance (en km)	Taux journaliers
moins de 10	15,38 €
de 10 à 19	20,02 €
de 20 à 29	24,66 €
de 30 à 39	28,97 €
de 40 à 49	34,40 €
de 50 à 59	39,88 €
de 60 à 80	45,66 €

LES INDEMNITÉS

► DIRECTEURS D'ECOLE

BONIFICATION INDICIAIRE (montants bruts)

- classe unique : 3 points, soit **14,06 €**
- 2 à 4 classes : 16 points, soit **74,98 €**
- 5 à 9 classes : 30 points, soit **140,58 €**
- 10 classes et plus : 40 points, soit **187,44 €**
- SES/SEGPA : 50 points, soit **234,30 €**
- Erea, ERPD : 120 points, soit **562,32 €**

ET LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

- de classe unique à 10 classes et plus et en cas d'intérim : 8 points, soit **37,49 €**

ET LES INDEMNITES DE DIRECTION

ANNUELLES (Arrêté du 22 juillet 2014)

Ecoles élémentaires et maternelles hors REP

Nombre de classes	Total annuel	Dont part variable
de 1 à 3 classes	1 795,62 €	500 €
de 4 à 9 classes	1 995,62 €	700 €
10 classes et plus	2 195,62 €	900 €

Les indemnités sont majorées de 20% en REP et de 50% en REP+.

► FRAIS DE STAGE OU DE MISSION

Le stage ne doit pas avoir lieu dans la même ville ou une ville limitrophe à la résidence personnelle ou administrative.

- **Frais de repas :**
contactez le SNUDI-FO.
- **Frais de transports :**
frais kilométriques ou pass navigo.
- **Pour les stagiaires,** une prime de 100 € est versée mensuellement (de novembre à août) aux mêmes conditions que pour les titulaires.

► INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RESIDENCE (ICR)

Vous pouvez percevoir cette indemnité si vous changez de département ou si vous obtenez un poste dans une autre ville et déménagez grâce à cette mutation. **Contactez le SNUDI-FO pour connaître les modalités.**

► LES INDEMNITÉS AU 01/09/2019

- **ISAE :** Pour tous les enseignants travaillant devant élèves dans le premier degré, 1200 euros bruts annuels versés mensuellement (**100 € brut par mois**). Une partie de l'ISAE est maintenant intégrée au traitement.
- **Si votre école est classée REP,** vous percevez une indemnité mensuelle de **144,50 €** (1 734 annuels).
- **Si votre école est classée REP+,** vous percevez une indemnité mensuelle de **289,92 €** (3479 € annuels).
- Si vous exercez en **SEGPA, EREA, ERPD, UPI** ou **classe relais,** vous avez droit à une indemnité de sujétion spéciale de 1 765 € par an soit **147,08 €/mois**.
- **CAFIPEMF, CAPA-SH, psy ...** 844,20 € par an, soit **70,35 € par mois**.
- **Maître Formateur ...** 1 250 € par an.
- Indemnité de **stage d'observation** ou de **pratique accompagnée (SOPA) :** 150 €/an/étudiant suivi ; 300 €/an/étudiant en M2.
- **Activités péri-éducatives ...** 23,81 € par heure.
- Indemnité aux **CPC :** 1 000 € par an.
- Si vous êtes **Titulaire-Remplaçant(e),** vous avez droit à des **Indemnités de Sujétions Spéciales de Remplacement.**

► RÉMUNÉRATION DES TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES ENSEIGNEMENT, ÉTUDES, CANTINES (TAUX MAXIMAL)

taux horaire	instituteurs, directeurs	instituteurs en collège	PE Classe normale	PE Hors-Classe
heure d'enseignement	22,26 €	22,26 €	24,82 €	27,30 €
heure d'étude surveillée	20,03 €	20,03 €	22,34 €	24,57 €

► INDEMNITES POUR LES ENSEIGNANTS EXERÇANT EN ASH :

RASED : IFP (Indemnité de Fonction Particulière) de 844,20 euros/an + ISAE

ULIS école : NBI 27 points (1519,56 euros/an) + ISAE

SEGPA/EREA/ULIS/EMS : IFF (Indemnité de Fonction Forfaitaire) de 1 765 euros/an + IFP de 844,20 euros/an si l'enseignant est titulaire d'une certification spécialisée (CAPSAIS - CAPASH - CAPPEI) + ISAE

POUR LES NEO-TITULAIRES (T1)

► PRIME D'ENTREE DANS LE METIER

A l'occasion d'une **première titularisation dans le corps des PE,** une prime de **1 500 € brute** est versée en deux fois, généralement aux mois de novembre et février. Elle est cumulable avec la prime d'installation. Les collègues nouvellement titularisés ne peuvent la toucher s'ils ont été contractuels durant plus de trois mois mais peuvent bénéficier d'un reclassement.

LES ALLOCATIONS

Depuis le 1^{er} janvier 2004, l'ensemble des prestations liées à la petite enfance est regroupé dans la nouvelle Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE). Elle est versée par la Caisse d'allocations familiales pour tout enfant né ou adopté à compter de cette date. Les familles qui bénéficient des actuelles prestations liées à l'enfance, pour un (des) enfant(s) né(s) avant le 1er janvier 2004, continuent à percevoir ces prestations. En revanche, si une nouvelle naissance ou une adoption intervient à partir de cette date, les familles entrent alors dans le nouveau dispositif PAJE pour chaque enfant. **Montants valables jusqu'au 31 mars 2019.**

► PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (PAJE)

(Valable jusqu'au 31/03/2019)

Les ressources 2016 ne doivent pas dépasser (en euros) :

Enfants à charge	Pour les montants à taux partiel		Pour les montants à taux plein	
	couple avec un seul revenu	parents isolés ou couples avec deux revenus	couples avec un seul revenu	parents isolés ou couples avec deux revenus
1 enfant	< 31 345	< 41 425	< 23 236	< 34 673
2 enfants	< 37 614	< 47 694	< 31 483	< 39 920
3 enfants	< 45 137	< 55 217	< 37 780	< 46 217
Par enfant supp.	+ 7 523	+ 7 523	+ 7 523	+ 7 523

Cette prestation a plusieurs composantes :

• UNE PRIME A LA NAISSANCE OU A L'ADOPTION

Cette prime est versée le 2^e mois de grossesse et, en cas d'adoption, le mois suivant l'arrivée au foyer de l'enfant, en une seule fois.

Le montant est de **941,66 €** par enfant pour une naissance et **1883,32 €** pour une adoption.

• UNE ALLOCATION DE BASE

Cette allocation est versée du premier jour du mois de la naissance (ou de l'adoption) jusqu'au dernier mois précédent les trois mois (ou pendant 36 mois en cas d'adoption) de l'enfant. Son montant est de **170,71 €** pour un taux plein et de **85,36 €** à taux partiel pour les enfants nés après le 1^{er} avril 2018. Pour ceux nés avant, elle est de **184,62** ou **92,31 €**.

• UN COMPLEMENT D'ACTIVITE, UN COMPLEMENT DE LIBRE CHOIX DE GARDE, ARS

Contactez la CAF pour les montants et conditions.

► COMPLEMENT FAMILIAL

Ressources inférieures à :

Enfants à charge	Pour les montants à taux partiel		Pour les montants à taux plein	
	couple avec un seul revenu	parents isolés ou couples avec deux revenus	couples avec un seul revenu	parents isolés ou couples avec deux revenus
3 enfants	18 893	23 111	37 780	46 217
4 enfants	22 042	26 260	44 077	52 514
Par enfant supp.	+ 3 149	+ 3 149	+ 6 297	+ 6 297
Montant	256,09	256,09	170,71	170,71

D'autres allocations existent : compléments mode de garde, complément libre choix d'activité, COLCA, AJPP, AEEH, ASF... Contactez le SNUDI-FO.

► PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES

Taux 2019 (en euros)

RESTAURATION

Prestation repas 1,26

AIDE A LA FAMILLE

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant (par jour) 23,36

SUBVENTIONS POUR SEJOURS D'ENFANTS

En colonie de vacances (par jour)

- enfants de moins de 13 ans 7,50
- enfants de 13 à 18 ans 11,35

En centre de loisirs sans hébergement

- par jour 5,41
- pour une demi-journée 2,73

En maison familiale de vacances et gîtes (par jour)

- séjour en pension complète 7,89
- autres formules 7,50

Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif

- forfait pour 21 jours ou plus 77,72
- les séjours d'une durée inférieure (par jour) 3,70

Séjours linguistiques (par jour)

- enfants de moins de 3 ans 7,50
- enfants de 13 à 18 ans 11,36

ENFANTS HANDICAPES

Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel) 163,42

Séjour en centre de vacances spécialisé (par jour) 21,40

► CESU (CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL)

Si vous avez un enfant âgé de 0 à 6 ans, vous avez droit au CESU (d'un montant de **400 à 700 €** pour une famille avec deux parents en fonction de vos revenus). Ces chèques sont utilisables pour rémunérer une structure de garde d'enfants hors du domicile (crèche, halte-garderie, ...), un salarié en emploi direct (nourrice, baby-sitter) ou une association. Pour les familles monoparentales (**265, 480** ou **840 €**). Vous pouvez télécharger le dossier de demande à l'adresse : <http://www.cesu-fonctionpublique.fr/> Attention, vous devez remplir une demande par an et l'envoyer avant le 31 décembre de l'année en cours.

► LES ALLOCATIONS FAMILIALES

(jusqu'au 31/03/2019)

Enfants à charge	Ressources		
	faibles	moyennes	importantes
2 enfants	131,16	65,59	32,79
3 enfants	299,20	149,60	74,81
Par enfant supp.	168,05	84,02	42,01
Majoration*	+ 65,59	+ 32,79	+ 16,14
Forfaitaire	+ 82,94	+ 41,47	+ 20,74

* par enfant de plus de 14 ans (sauf l'aîné si 2 enfants)

LE CODE DES PENSIONS

Actuellement, notre retraite de base est calculée selon la formule suivante :

Montant brut de pension = Dernier traitement indiciaire brut depuis 6 mois x (Nombre de trimestres rémunérés pour pension / Nombre de trimestres requis pour une retraite au taux maximal) x 75 %

Le projet de loi Macron-Delevoye prévoit la suppression du Code des Pensions civils et militaires !

► DÉCOTE - SURCOTE

Le cas échéant, la pension peut ensuite être soit minorée de la **DÉCOTE**, soit majorée de la **SURCOTE** et/ou de la majoration pour enfants.

Le montant final ne peut être inférieur au minimum garanti.

Le taux plein de la retraite est conditionné par la durée d'assurance tous régimes (**TRIMESTRES** et **BONIFICATIONS** dans la Fonction Publique et **TRIMESTRES** acquis au titre d'une autre activité). Une pension à taux plein est une pension qui ne subit aucune décote ;

■ **Le taux maximal** est, quant à lui, conditionné uniquement par la durée des services et les bonifications prises en compte dans le calcul de la retraite de la Fonction Publique. Il est égal à 75 % et peut être porté à 80 % avec les bonifications.

■ **Pour atteindre ce taux maximal**, vous devez réunir le nombre de trimestres nécessaire - services et bonifications - au cours de votre carrière dans la Fonction Publique.

Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 %.

► COMMENT EST CALCULÉE LA DÉCOTE ?

Le montant de la décote est obtenu de la manière suivante :

Coefficient de décote
= nombre de trimestres manquants
x taux de décote par trimestre

Pour obtenir le nombre de trimestres manquants, il faut effectuer 2 calculs et retenir le plus petit nombre :

- différence entre l'âge auquel la pension est attribuée et l'âge d'annulation de la décote ;
- différence entre le nombre de trimestres de durée d'assurance tous régimes acquis à la date de départ en retraite et le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Le nombre de trimestres obtenu est arrondi à l'entier supérieur et plafonné à 20 trimestres.

► QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UNE MAJORATION DE PENSION POUR ENFANTS ?

Fonctionnaire, magistrat ou militaire, vous pouvez bénéficier d'une majoration de votre pension lorsque vous avez élevé au moins trois enfants dont la filiation est établie ou recueillie (adoption).

Si le père et la mère des enfants sont tous les deux fonctionnaires, magistrats ou militaires, ils peuvent bénéficier tous les deux d'une majoration pour enfants.

Vous devez avoir élevé au moins trois enfants pendant au moins neuf ans avant leur 16^{ème} anniversaire, ou avant l'âge auquel ils ont cessé de donner droit aux prestations familiales (cette condition ne concerne pas les enfants décédés par faits de guerre).

Lorsque la condition d'éducation de neuf ans est satisfaite après le 16^{ème} anniversaire du troisième enfant, le droit à majoration est acquis.



POUR LA DEFENSE DE NOS RETRAITES ET DE NOTRE STATUT !

► **NON** à un régime de retraite universel ou par points : Retrait du Projet Macron Delevoye !

► **Maintien** du code des pensions (75 % du traitement des 6 derniers mois) !

► **Augmentation** de la valeur du point d'indice de 16 % !

► **Défense** du statut de fonctionnaire d'État !

PAS TOUCHE À NOS RETRAITES !
MAINTIEN DU CODE DES PENSIONS !

NOTRE CARRIÈRE

Instituteurs

Echelon	Durée dans l'échelon
1	9 m
2	9 m
3	1 a
4	1 a 6 m
5	1 a 6 m
6	1 a 6 m
7	3 a
8	3 a 3 m
9	4 a
10	4 a
11	-

PE Classe Normale

Echelon	Promo ancienneté	Promo accélérée
1	1 a	-
2	1 a	-
3	2 a	-
4	2 a	-
5	2 a 6 m	-
6	3 a	2 a
7	3 a	-
8	3 a 6 m	2 a 6 m
9	4 a	-
10	4 a	-
11	-	-

PE Hors-Classe

Echelon	Promo ancienneté
1	2 a
2	2 a
3	2 a 6 m
4	2 a 6 m
5	3 an
6	-

La création du 7^{ème} échelon interviendra le 1/01/2020.

PE Classe Except.

Echelon	Ancienneté échelon
1	2 a
2	2 a
3	2 a et 6 m
4	-
HEA 1	1 an
HEA 2	1 an
HEA 3	-

► RECLASSEMENT

(passage d'échelon dû à votre activité antérieure)

■ **Si vous avez déjà travaillé dans l'Éducation nationale (Assistant d'éducation, AVS, ...)** ou été fonctionnaire d'une autre administration, vous pouvez bénéficier d'un reclassement (prise en compte des services déjà effectués dans votre nouvelle carrière).

■ **Si vous avez été MI-SE**, vos services peuvent être validés et comptabilisés en Ancienneté Générale de Service (AGS). Vous aurez alors à « racheter » vos points. C'est important pour calculer vos droits à pension (retraite) et votre ancienneté de service.

■ **Si vous avez passé le concours 3^{ème} voie**, vous devez bénéficier d'un reclassement en fonction du nombre d'années passées dans le privé.

► PROMOTIONS

Changement d'échelon

La progression de la carrière s'effectue par le passage d'un échelon à l'autre. Le corps des Professeurs des Ecoles est composé de **trois grades** : la **Classe Normale (CN)** qui comporte 11 échelons, la **Hors-Classe (HC)** qui en comporte 6 (7 à compter du 1/01/2020) et la **Classe Exceptionnelle (CE)** qui comporte 7 échelons.

Dans la Classe Normale, il est possible de gagner une année d'avancement (**promotion accélérée**) du 6^{ème} au 7^{ème} échelon et du 8^{ème} au 9^{ème} échelon pour 30 % des collègues concernés.

La HC est accessible dès la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon.

La CE est accessible dès le 3^{ème} échelon de la HC (vivier1) pour les collègues ayant occupé des fonctions particulières, ou à partir du 6^{ème} échelon de la HC (vivier 2).

► PASSAGE A LA HORS-CLASSE

Un barème est mis en place avec deux critères :

- la **"valeur professionnelle"** de l'agent établie par le DASEN, sous la forme de **4 niveaux d'expertise possibles, correspondants à des points** : à consolider (60 points), satisfaisant (80), très satisfaisant (100), excellent (120).

- l' **"ancienneté dans la plage d'appel"** comptée à partir de la 2^{ème} année du 9^{ème} échelon.

Echelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août	9+2	9+3	10+0	10+1	10+2	10+3	11+0	11+1	11+2	11+3	11+4	11+5 et plus
Ancienneté dans la plage d'appel	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans et plus
Points d'ancienneté	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

Exemple : Un collègue ayant trois années d'ancienneté dans le 10^{ème} échelon et jugé « satisfaisant » par le DASEN aura 130 points (50 points d'ancienneté et 80 points de valeur professionnelle).

► PASSAGE A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Rappelons d'abord que c'est en application de PPCR que ce nouveau grade a été institué. Le contingentement s'élevait à 1,43% des effectifs du corps des PE en 2017 pour progresser d'année en année et attendre 10% (soit 35000 PE) en 2023.

Un barème national est institué. Tout comme pour la Hors-Classe, il comprend deux éléments :

- la **"valeur professionnelle"** déterminée à partir du parcours professionnel des personnels. Il classe les **promouvables en quatre groupes** qui donnent à chacun des points de barème : Excellent (140 points), Très satisfaisant (90), Satisfaisant (40) et Insatisfaisant (0).

- l' **"ancienneté dans la plage d'appel"** : des points sont attribués de manière progressive selon l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon calculé au 31 août de la campagne en cours. Ils varient entre 3 points pour un PE au 3^{ème} échelon de la HC sans ancienneté et 48 points pour un PE au 6^{ème} échelon HC avec une ancienneté égale ou supérieure à 3 ans.

Précision : les collègues éligibles au vivier 1 (8 ans d'exercice dans des conditions difficiles ou sur des fonctions particulières) doivent se porter candidats à l'inscription au tableau d'avancement au grade de la Classe Exceptionnelle en remplissant une fiche de candidature sur I-Prof. Pour le vivier 2 (6^{ème} échelon de la Hors-Classe), il n'est pas nécessaire de candidater.

LE RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

► **La nouvelle carrière et la nouvelle évaluation ont été mises en place avec PPCR (qui a été approuvé par la FSU, l'UNSA et la CFDT) et dont FO demande l'abrogation.** PPCR instaure le salaire au mérite et a supprimé l'inspection individuelle au profit du rendez-vous de carrière (qui comprend toujours une inspection en classe). L'évaluation **s'inscrit dans une logique d'autonomie renforcée des établissements**. Les enseignants sont évalués notamment sur leur capacité à **"contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement"**.

■ Le déroulement d'un rendez-vous de carrière

Le rendez-vous de carrière comprend une inspection en classe et un entretien avec l'IEN de circonscription. Celui-ci s'appuie sur une grille de 11 compétences professionnelles (Référentiel des compétences professionnelles des métiers de professorat et de l'éducation, BOEN du 25/07/2013)

■ Le compte-rendu d'évaluation professionnelle

A la suite du rendez-vous de carrière, le **compte-rendu d'évaluation professionnelle** de l'enseignant(e) est communiqué à l'intéressé(e), par l'IEN, via i-prof. Aucune condition de délai n'est mentionnée dans les textes. Par contre, l'enseignant qui souhaite formuler des observations (en 10 lignes maximum dans la partie réservée à cet effet) doit le faire dans les deux semaines suivant la réception du compte-rendu. (Art.6.1 arrêté du 21/6/19).

■ La demande de révision d'une appréciation finale

Dans un délai de 30 jours suivant la réception de cette appréciation finale, l'enseignant peut saisir la DASEN d'une demande de révision de son appréciation (Article 23-6 du décret 90-680 du 1er août 1990 modifié). La DASEN dispose alors elle aussi d'un délai de 30 jours francs pour réviser l'appréciation finale de la "valeur professionnelle". L'absence de réponse équivaut à un refus de révision.

L'appréciation finale peut également, **à la demande de l'intéressé(e)**, faire l'objet d'un **recours devant la CAPD** qui doit se réunir dans un délai de 30 jours après la réponse de la DASEN, s'il l'avait précédemment saisie selon la procédure précédente (article 23-6 du décret 90-680 du 1er août 1990 modifié).

Dans tous les cas, n'hésitez pas à saisir le SNUDI-FO qui vous accompagnera dans vos démarches.

► L'accompagnement

PPCR prévoit un accompagnement par les équipes de circonscription ou l'IEN lui-même. Ce dispositif peut être mis en place à la demande d'un collègue, d'une équipe ou de l'Institution elle-même. On distingue :

- l'accompagnement individuel des collègues débutants ;
- l'accompagnement collectif d'une partie ou de l'ensemble de l'équipe pédagogique ;
- l'accompagnement personnel d'un collègue **à tout moment de sa carrière.**

CALENDRIER PPCR

Année N-1

■ Information durant les vacances scolaires d'été de la programmation d'un rendez-vous de carrière au cours de l'année N.

Année N

- La date du rendez-vous de carrière est notifiée deux semaines avant la tenue de celui-ci. Le délai de notification ne peut comprendre les congés scolaires.
- Rendez-vous de carrière.
- Le rendez-vous de carrière fait l'objet d'un compte-rendu communiqué à l'enseignant(e) qui peut formuler des observations dans un délai de deux semaines.

Année N+1

- Dans les deux premières semaines du mois de septembre, l'appréciation finale du DASEN est adressée aux enseignants.
- Dans un délai de 30 jours, l'enseignant peut demander une révision de cette appréciation.
- Dans un nouveau délai de 30 jours, le DASEN peut accéder à la demande de révision de l'agent. L'absence de réponse équivaut à un refus.
- Dans un délai de 30 jours après la réponse (ou l'absence de réponse) et à la demande de l'intéressé(e), la CAPD peut demander la révision de l'avis final du DASEN.
- Le Directeur académique notifie au professeur des écoles l'appréciation finale définitive de sa "valeur professionnelle".

NOS OBLIGATIONS DE SERVICE

► OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES DE SERVICE (ORS)

Le décret n° 2017-444 du 29 mars 2017 définit les obligations de service des personnels enseignants du premier degré (lire ci-contre).

Tous les enseignants du 1^{ER} degré sont soumis à la même répartition du temps de service, quelle que soit la commune ou la circonscription. Les ORS ne peuvent être modifiées localement. Chaque enseignant est soumis au même statut de fonctionnaire d'État.

► Pour les enseignants à temps partiel

La circulaire 2014-116 du 3 septembre 2014 régit le travail à temps partiel depuis la réforme des rythmes scolaires.

Il y est précisé que les collègues à temps partiel doivent obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées.

Cela signifie que les 108 heures ne peuvent pas être une variable d'ajustement. Le traitement doit être proportionnel au taux de présence en classe.

Contactez le SNUDI-FO en cas de difficultés ou pour tout renseignement complémentaire.

► OBLIGATIONS DE SERVICE HEBDOMADAIRES

► 24 heures d'enseignement auprès des élèves ;

► 3 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, soit 108 heures de service par an hors du temps de présence devant les élèves, réparties comme suit :

■ 36 heures consacrées à des Activités Pédagogiques Complémentaires (APC) devant élèves ;

■ 18 heures de formation continue et d'animations pédagogiques ;

■ 6 heures affectées à la tenue des conseils d'école obligatoires (une fois par trimestre) ;

■ "48 heures consacrées aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents, à l'élaboration et au suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves handicapés."

Les collègues à temps partiel doivent consacrer un nombre d'heures **au prorata de leur temps partiel**. Par exemple, pour 50 % = 12 h hebdomadaires auprès des élèves, 18 h annuelles d'aide personnalisée (APC) et 24 h annuelles de réunions.

Animations pédagogiques : les IEN ne peuvent fixer des conférences pédagogiques après la classe "qu'après concertation avec les équipes pédagogiques des écoles" (Note de service n° 91-133 du 11.06.91 - BO n° 26 du 04/07/1991).

Toute **réunion officielle en dehors de l'école** doit être convoquée avec un **ordre de mission** couvrant le fonctionnaire en cas d'accident de trajet et lui permettant d'avoir ses frais de déplacements remboursés (imprimé sur le site de la DSDEN). Les animations pédagogiques sont des journées de formation : **il n'y a ensuite aucune obligation de rédiger un compte-rendu ou de répondre à un questionnaire.**

Conseil des maîtres : les Conseils des maîtres doivent se tenir "en dehors de l'horaire d'enseignement dû aux élèves" (décret du 06/09/1990).

Réunions et vie privée : Aucun texte ne précise que l'on doit assurer les 108 heures de réunion à n'importe quelle heure du jour ou du soir. Aucun IEN ne peut imposer la tenue des conseils sur un temps particulier. Les dates et heures des réunions de conseils des maîtres et conseils de cycle sont fixées dans un consensus des collègues de l'école.



► LA HIÉRARCHIE

Nos supérieurs hiérarchiques sont dans l'ordre croissant :

- l'Inspecteur(trice) de l'Éducation nationale ;
- le (la) directeur(trice) académique (DASEN) ;
- le (la) recteur(trice) d'académie ;
- le Ministre de l'Éducation nationale.

► Ni le directeur, ni le coordonnateur REP, ni les conseillers pédagogiques, ni les maîtres formateurs ne sont des supérieurs hiérarchiques ! Le directeur est un enseignant chargé de tâches administratives, dont notamment la transmission des pièces en suivant la voie hiérarchique (dans les 2 sens). L'IEN, supérieur hiérarchique direct, a principalement un rôle de conseil pédagogique et d'inspection.

► PAS DE DEUXIEME JOURNEE DE PRESENTATION !

L'arrêté du 24 juillet 2018 précise : "deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, pourront être dégagées, durant l'année scolaire, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques."

► "pourront" ne signifie pas "devront" !

► "deux demi-journées (ou un horaire équivalent) prises en dehors des heures de cours" signifie **dans le cadre des obligations de service pendant les heures de concertation réglementaires**. Le travail gratuit et le bénévolat ne figurent ni dans notre statut ni dans les décrets définissant nos obligations de service !

► La formation continue relève des 18h prévues dans nos ORS par le décret de 2017.

LA FORMATION CONTINUE

Durant leur carrière, les enseignants peuvent prétendre à **36 semaines** de formation continue pendant le temps de travail ; c'est un acquis de l'action syndicale. Pour de trop nombreux stages proposés le collègue n'est pas remplacé. **Le SNUDI-FO revendique un plan de formation continue**, basé sur les programmes nationaux, offrant un libre choix pour tous, le départ en stage sur la base exclusive du barème et la garantie que le remplacement sera assuré dès le début et pour toute la durée du stage.

Après publication du plan départemental de formation continue, l'application GAIA permet de faire acte de candidature.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL - DISPONIBILITÉ - DÉTACHEMENT

► TEMPS PARTIEL

■ DE DROIT

Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982

Note de service n° 2008-106 du 6 août 2008 (BO n°32 du 28 août 2008)

Circulaire n° 82-271 du 28 juin 1982 (Indemnités et temps partiel)

Il est accordé de plein droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption ou pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge, à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant une présence, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Il ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue d'un congé de maternité ou après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, ou de la survenance d'un événement (soin à un conjoint, ascendant atteint d'un handicap, accident ou maladie grave). **La demande est à envoyer deux mois avant.**

Le DASEN peut modifier la quotité demandée. **Contactez le syndicat.**

Le temps partiel de droit compte pour la pension à concurrence de trois ans par enfant, pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004. Il doit être pris pour une période correspondant à une année scolaire. Il peut être pris directement après le congé de maternité en cours d'année scolaire. Il faut en refaire la demande tous les ans, en cas de renouvellement.

■ SUR AUTORISATION

Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982

Note de service n° 2008-106 du 6 août 2008 (BO n°32 du 28 août 2008)

Circulaire n° 82-271 du 28 juin 1982 (Indemnités et temps partiel)

La demande écrite doit être présentée à une date précisée par une circulaire départementale pour être effective le 1^{er} septembre. Elle est soumise aux nécessités de service. Les refus éventuels doivent être motivés et présentés à la CAPD, si l'intéressé(e) en fait la demande.

Il faut en refaire la demande tous les ans, en cas de renouvellement.

Une surcotisation est possible pour "racheter" ce temps partiel pour la retraite, mais attention son coût est très élevé pour un faible bénéficiaire.

Confiez-nous votre dossier.

■ ANNUALISÉ

Il est possible de prendre un temps partiel annualisé ; pour exemple, un mi-temps annualisé à 50% permet de travailler à 100% sur une moitié de l'année tout en étant rémunéré à 50% sur la totalité de celle-ci.

Le temps partiel annualisé est régi par la note de service n°2008-106 du 6 août 2008 (BO n°32 du 28 août 2008).

Les quotités possibles sont 50 %, 60% et 80 %.

Contactez le syndicat pour plus de renseignements.

► DISPONIBILITÉ

Il y a 3 types de disponibilité :

■ d'office (après CLM ou CLD)

■ de droit : pour donner des soins à un conjoint, enfant ou ascendant ; pour élever un enfant de moins de 8 ans ; pour suivre son conjoint

■ sur autorisation : pour études ; convenance personnelle ou créer / reprendre une entreprise.

De droit, la disponibilité peut éventuellement être accordée suite à une demande en cours d'année.

Sur autorisation, le DASEN peut ajouter des critères.

En cas de disponibilité accordée le collègue perd son poste.

Contactez le syndicat qui pourra vous aider.

► DÉTACHEMENT

Le détachement peut avoir lieu :

■ auprès d'une administration

■ auprès d'une collectivité territoriale

■ pour participer à une mission de coopération

■ auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif

■ pour dispenser un enseignement à l'étranger

■ pour exercer une fonction élective

■ pour l'accomplissement d'un stage préalable à la titularisation

■ pour exercer un mandat syndical

Le DASEN peut imposer des critères pour prétendre à un détachement. Attention, c'est le Ministère qui donne l'accord ;

la DASEN propose un avis favorable ou défavorable.

En cas de détachement accordé le collègue perd son poste.

Contactez le syndicat pour plus de précisions.

CONGÉS - ABSENCES

► GARDE D'ENFANT MALADE

■ **Garde momentanée** : accordée à la mère ou au père de famille, avec le certificat médical. Plein traitement.

Durée maximale : service hebdomadaire plus 1 jour (soit par année 11 demi-journées). Le double si le fonctionnaire élève seul un enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation.

► CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

■ **De droit** pour tout fonctionnaire atteint d'une maladie le mettant « dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ». La demande doit être transmise sous 48h au supérieur hiérarchique (IEN) avec le certificat médical. Prévenir la direction de l'école.

■ **Rémunération** : 3 mois à 100 % puis 9 mois à 50 % par année filée. Cela signifie que le décompte commence le premier jour du CMO et se termine 365 jours plus tard. On parle d'**année glissante**.

Au-delà de 6 mois consécutifs, le comité médical est saisi pour toute prolongation.

► CONGÉ PARENTAL

■ **De droit** accordé à l'un et/ou l'autre des parents, pour élever son enfant ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans. Il a une durée de 6 mois renouvelables jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Hormis pour le congé parental initial, sa durée peut être raccourcie.

■ **Rémunération** : sans traitement.

■ **Demande** : elle doit être formulée à la DSDEN par la voie hiérarchique, deux mois avant le début du congé. Le poste est conservé pendant six mois.

► CONGÉ DE MATERNITÉ

■ **Durée** : 6 semaines prénatales (2 au minimum) et 10 semaines postnatales (14 maximum).

Nous consulter pour les reports (périodes de vacances scolaires par exemple).

À partir du 3^{ème} enfant, congé prénatal de 8 semaines, congé postnatal de 18 semaines.

Pour des naissances multiples, jumeaux : 12 sem. + 22 sem. ; triplés ou plus : 24 sem. + 22 sem.

■ **Périodes supplémentaires liées à l'état de santé** :

2 semaines avant, 4 semaines après l'accouchement (28 jours).

■ **Des autorisations d'absences** liées à la maternité peuvent être accordées (examens, préparation à l'accouchement, ...) : « Des aménagements temporaires d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées, pourront avoir lieu - sur demande de l'intéressée - lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce ».

Cette situation pourra être envisagée lors de grossesses à risques pour des enseignantes affectées sur un emploi de titulaire mobile, ou lorsque le trajet domicile/école est particulièrement fatigant. Prendre rendez-vous avec les médecins de prévention.

■ **L'enseignante est considérée en position d'activité**. Elle conserve donc son poste durant toute la durée du congé et est réintégrée dans son établissement scolaire dès sa reprise de fonction. Les collègues à temps partiel perçoivent un traitement à temps plein. La durée du congé est prise en compte à 100 % pour l'avancement (changement d'échelon) et les droits à pension (retraite).

► CONGÉ DE PATERNITÉ

■ **Durée** : 11 jours consécutifs (18 en cas de naissance multiple). Ce congé payé doit être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance. La demande doit être formulée à la DSDEN, par la voie hiérarchique, un mois avant le début du congé.

À cela, s'ajoutent les trois jours pour naissance à prendre (collés ou non au congé paternité) dans les 15 jours entourant la naissance. Ils peuvent être fractionnés.

► CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

■ Il peut être demandé en cas de maladie grave d'un enfant nécessitant la présence de ses parents. Il ne peut excéder 36 mois mais peut être fractionné (voire être pris à temps partiel). Il peut ouvrir droit à des allocations.

Consulter le SNUDI-FO pour plus de renseignements.

► LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

■ **Elles sont accordées selon la bienveillance de l'IEN et de la DASEN.**

Un enseignant qui quitte son poste sans autorisation :

• peut être privé de son traitement pendant son interruption de service (sauf cas graves ou imprévus) ; dans ce cas, il perd un jour d'AGS (ancienneté générale de service) ;

• peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

L'IEN (ou la DASEN) peut accorder des autorisations d'absence pour des événements de famille (décès ou maladie très grave du conjoint, père, mère, enfant). Pour mariage, dans des cas exceptionnels.

En cas de refus, le syndicat peut intervenir et vous accompagner auprès des IEN ou de la DSDEN.

► LE COURRIER PAR VOIE HIÉRARCHIQUE

L'instituteur, le professeur des écoles, selon la nature du problème ou de sa gravité, s'adresse soit à l'IEN, soit à la DASEN. Dans ce dernier cas, le courrier doit être transmis par la voie hiérarchique, c'est-à-dire sous couvert de l'IEN de la circonscription.

Quand vous faites une démarche, vous pouvez demander conseil au SNUDI-FO, nous adresser un double de votre courrier à la DASEN ou à l'IEN, nous indiquer si vous souhaitez l'intervention du syndicat.

Pour tous les courriers (exeat, permutations, ...), écrivez en recommandé avec AR et par mail depuis votre boîte professionnelle, **ET** conservez toujours un double. **Informez-nous de la suite donnée à votre courrier.**

► CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Objet	Parfaire sa formation professionnelle
Durée	3 ans sur toute la carrière
Conditions	<ul style="list-style-type: none">• être titulaire, en activité, affecté sur un poste• 3 ans de service effectif en qualité de titulaire ou non• devoir 3 ans à l'État après la formation ou rembourser l'indemnité
Rémunération	Indemnité : (85 % du traitement brut pendant 12 mois) dans la limite d'un plafond de 3 075,33 € brut / mois
Sup. fam. de traitement	non (perte du SFT)
Retenues pour pension	oui
Prise en compte annuités	oui
Avancement	oui
Maintien du poste	oui
Logement ou IRL	oui

► LES AUTORISATIONS D'ABSENCE A TITRE SYNDICAL

Elles sont de **droit**. Il y a **3 types de réunions syndicales** :

- les Réunions d'Information Syndicale sur le temps de travail
- les Autorisation Spéciales d'Absence pour participer à une instance syndicale (congrès, conseil syndical, commission du conseil syndical, ...)

- les stages de formation syndicale

Lire le paragraphe sur le droit syndical p.11

VISITE MÉDICALE DE PRÉVENTION

Le décret 82-453 modifié par le décret 95-680 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail prévoit dans son article 22 :

- une visite médicale obligatoire **tous les 5 ans** ;
- un examen annuel pour les agents qui en font la demande.

Pour les personnels en contrat aidé (droit privé), le code du travail prévoit une visite médicale obligatoire au moins tous les 24 mois (art. R4624-16).

Le temps nécessité par ces visites médicales est rémunéré comme du temps de travail ou pris sur le temps de travail.

Les frais de transport éventuels sont pris en charge par l'employeur. L'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives aux examens médicaux peut être sanctionné pénalement.

Contactez le SNUDI FO pour plus d'informations.

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

► L'administration doit défendre ses fonctionnaires

Concernant la protection des fonctionnaires, la loi de 1937 protège les enseignants vis-à-vis de la responsabilité civile.

Le Statut général des fonctionnaires (article 11 de la Loi n° 83-654 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) **fait obligation à l'Administration de protéger ses fonctionnaires dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.**

■ Comment procéder ?

En cas d'agression, c'est au recteur d'accorder la protection statutaire.

Cette protection peut prendre diverses formes : interventions du recteur, dépôt de plainte, demande de réparation de préjudices, etc.

Pour tout problème de protection d'un enseignant (agression, diffamation, menaces envers un enseignant, dommage aux véhicules) ou mise en cause pénale d'un enseignant (suite à un accident ou à une plainte), **saisissez immédiatement le SNUDI-FO (avant toute démarche ou réponse aux sollicitations de l'Administration).**

LE DROIT SYNDICAL

► Les réunions d'information syndicale (RIS)

Vous avez le droit de vous absenter pour participer à des réunions d'information syndicale. Ce sont des moments essentiels pour échanger et s'informer sur ses droits, les dossiers du moment, les actions à engager et les revendications du syndicat.

Vous avez droit à **9h de RIS par année scolaire**, à raison de trois demi-journées dont, au plus, une sur temps de classe. Il convient d'informer préalablement l'IEN de sa participation ; celui-ci ne peut vous opposer un refus.

Les heures de RIS peuvent être **déduites de vos heures annualisées** (conseils d'école, des maîtres ou de cycle, animations / formations pédagogiques, FOAD, ...), à l'exception des APC.

Nous organisons des RIS tout au long de l'année.

Consultez les dates sur le site www.snudifo13.org

► Les stages syndicaux

Vous avez aussi le droit de participer à des congés de formation syndicale, à hauteur de **12 jours par an**.

► Le droit de grève

Comme tous les salariés, vous avez le droit de faire grève. Depuis 2008, avec la circulaire 2008-111 du 26 août 2008, une restriction de ce droit oblige les personnels devant classe à "**déclarer leur intention de faire grève**" à leur IEN au moins **48 heures avant** dont un jour ouvré.

La déclaration se fait par écrit, via un formulaire type que le SNUDI-FO peut vous faire parvenir sur simple demande, ou par mail envoyé via la messagerie de l'agent.

► La participation au congrès annuel du SNUDI-FO 13

Le SNUDI-FO 13 tient son congrès annuel au mois de mai ou de juin à l'Union Départementale des syndicats FO à Marseille. Conformément à ses statuts, sont convoqués comme délégués à ce congrès tous les syndiqués, qui décident alors - entre autres - de l'activité et de l'orientation du syndicat.

Participer au congrès de son syndicat est un **droit**. Il faut envoyer à l'IEN la convocation reçue, ainsi qu'une demande d'autorisation d'absence.

► La participation à une instance syndicale

Les syndiqués du SNUDI-FO 13 peuvent participer à une réunion d'instance syndicale qui se déroule sur temps de classe : réunion du conseil syndical ou encore commission direction d'école, commission inclusion scolaire du SNUDI-FO 13 ... La marche à suivre est la même que pour participer au congrès : envoyer à l'IEN la convocation reçue, ainsi qu'une demande d'autorisation d'absence.

CTSD - CAAS - CHSCT

► COMITÉ TECHNIQUE SPÉCIAL DÉPARTEMENTAL (CTSD)

■ Le Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) est un organisme qui traite principalement de la répartition des moyens alloués au département : projet de carte scolaire (ouvertures et fermetures de classes et de postes).

Adressez la fiche de votre école à vos représentants FO premier degré au CTSD :

- Vannina PELONE ☎ 07 81 69 89 38
- Corinne MEDJADJ ☎ 06 07 58 45 68

► CONSEIL ACADÉMIQUE D'ACTION SOCIALE (CAAS)

L'Administration, les syndicats et la MGEN siègent dans cet organisme qui vise à aider les agents publics à faire face à des situations difficiles telles par exemple un divorce générateur de frais d'avocat, l'obligation de changer de logement avec des frais de caution, etc. Les prestations sociales accordées peuvent être sous forme de **dons ou de prêt**.

Pensez à faire appel au SNUDI-FO pour vous aider à constituer et défendre votre dossier :

Jean-Philippe BLONDEL ☎ 06 81 60 64 35

► COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL (CHS-CT)

■ Il a pour rôle de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale des personnels dans leur travail. La mise en place des CHS dans l'Éducation nationale est le résultat de l'action conduite par Force Ouvrière.

■ Chaque école dispose d'un **Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)** sur lequel il faut signaler tout problème de nature à porter atteinte à votre sécurité ou à votre santé : violences physiques ou verbales, problèmes de remplacement, comportement agressif d'un élève, présence de nuisibles dans l'école, ... Les informations sont destinées à la DSDEN qui doit y apporter des réponses dans les meilleurs délais. Il est également essentiel d'**informer les représentants du personnel** au CHS-CT qui défendront les situations lors des instances.

■ Les représentants FNEC FP-FO au CHS-CT

- Emmanuel CARRIE ☎ 06 13 80 97 01
- Clélia Mignot ☎ 06 17 67 36 41

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DÉPARTEMENTALE

► LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DÉPARTEMENTALE (CAPD)

La CAPD est le cadre dans lequel l'Administration doit vous rendre des comptes à travers vos élus.

En effet, **tout ce qui concerne votre carrière professionnelle** doit être soumis pour avis à la Commission Administrative Paritaire Départementale : changement d'échelon, changement de poste (dans le département), changement de département, demande de stage, de spécialisation, de congé formation, demande d'inscription sur liste d'aptitude (corps des PE, direction d'école, ...), de temps partiel, de disponibilité, de détachement, ... et également toute mesure disciplinaire.

Rappelons que c'est à la Libération, **après des décennies de lutte du syndicalisme confédéré**, que les Commissions Paritaires ont été instaurées en même temps qu'étaient conquis le **Statut Général des fonctionnaires**, le **Code des pensions de retraite** et le **droit syndical dans la Fonction Publique**.

Avant la seconde guerre mondiale, pas de droit de grève, des grilles de salaires selon les ministères et le bon vouloir des supérieurs hiérarchiques ... Il n'était pas rare que des instituteurs soient mutés d'office (voire révoqués) pour cause de grève ou pour avoir déplu à l'Inspecteur d'Académie ou à un élu politique !

Avec le droit syndical et le statut de fonctionnaires, **les Commissions Paritaires font obstacle à l'arbitraire, aux passe-droits, au clientélisme** dès lors que vos représentants défendent vos seuls intérêts et refusent toute cogestion et toute compromission avec la hiérarchie et le Ministre.

■ Les élus SNUDI-FO 13 à la CAPD

- Franck NEFF ☎ 07 62 54 13 13
- Laurence ROUVIERE ☎ 06 27 02 14 16
- Sandra LOPEZ ☎ 06 27 34 73 17
- J-Philippe BLONDEL ☎ 06 81 60 64 35
- Luc SALAVILLE ☎ 06 61 14 39 19
- Catherine PONTVIANNE ☎ 06 76 04 67 69

Pour faire valoir vos droits...

Pour toute opération concernant votre carrière (avancement, (per)mutation, mouvement, inscription sur liste d'aptitude, ...), nous vous invitons à nous envoyer la fiche de suivi syndical correspondante téléchargeable sur le site snudifo13.org et à nous envoyer le double de votre demande, accusé de réception, ... afin que les élus du personnel du SNUDI-FO 13 puissent vérifier que vos droits sont respectés.

MOUVEMENT DEPARTEMENTAL ET MUTATIONS NATIONALES

► LE MOUVEMENT DEPARTEMENTAL MENACE

La circulaire ministérielle sur les mouvements intradépartementaux 2019 a constitué une atteinte aux droits des personnels en prévoyant de supprimer les secondes phases de mouvement, de contraindre les personnels à titre provisoire à effectuer des vœux géographiques larges, de multiplier les affectations sur des secteurs plutôt que sur des postes précis et de minorer la place de l'AGS dans le barème.

Depuis le début, le SNUDI-FO 13 dénonce un mouvement organisé pour répondre à des besoins de gestion de certaines zones du département au mépris des vœux des collègues, de leur barème et de leur situation personnelle et professionnelle. Le but de cette machine infernale reste de nommer coûte que coûte sur tous les postes restés vacants, sur des postes non choisis et sur des fonctions sur lesquelles personne n'aura pu postuler dans l'écran 2.

Pour le SNUDI-FO, seul l'abandon de la note de service sur la mobilité et le retour aux anciennes règles permettra de préserver le droit à mutation des enseignants du 1er degré.

Le SNUDI FO 13 revendique : le maintien de l'AGS comme élément principal / non à une phase unique et des vœux de zone obligatoires / pas de nominations sur des vœux de zone non choisis

Pour 2019, nous avons obtenu que soit accordé le droit aux personnels de renoncer à une affectation obtenue à titre définitif lorsque celle-ci n'est pas satisfaisante afin de participer au mouvement 2020.

■ Les règles du mouvement 2019 pour nommer coûte que coûte sur tous les postes restés vacants :

=> **Vœu large** : Le DASEN a contraint, au mouvement 2019, les collègues (qui n'avaient pas d'affectation à titre définitif) à formuler au moins un vœu large. Celui-ci comporte deux éléments :

1. Une famille de postes au choix (Mug)

■ Poste-classe, c'est-à-dire tout poste d'adjoint en élémentaire ou en maternelle, incluant les postes de titulaires de circonscription et de titulaires de secteur

■ Postes d'enseignement spécialisé ASH

■ Poste de remplaçants, c'est-à-dire tout poste de BD des trois types de brigades (BDGC, BDGD, BD REP+)

■ Postes de direction

2. Une circonscription

=> **TRS : Titulaire Responsable de Secteur** :

Les enseignants ayant obtenu ce support à TD ont une affectation dans une circonscription, sur un poste fractionné revu à chaque rentrée. Lors de la phase d'ajustement (juin), ils reçoivent la liste des couplages de postes fractionnés faite par l'IEN de la circonscription. Les enseignants émettent ensuite des vœux sur ces regroupements. L'affectation est faite par l'administration par ordre de barème.

Pour 2020 : il sera indispensable de se référer au document du SNUDI-FO 13 qui analysera dans le détail la circulaire 2020 lorsque celle-ci paraîtra (probablement en février ou mars).

■ **Qui doit participer au mouvement départemental ?**

Outre les collègues nommés à titre définitif qui souhaitent changer de poste, la participation au mouvement est obligatoire pour les instituteurs et professeurs des écoles :

- affectés à titre provisoire,
- nouveaux titulaires au 1^{er} septembre,
- victimes d'une mesure de carte scolaire,
- demandant leur réintégration à la rentrée scolaire suivante après détachement, congé longue durée, ...,
- intégrant le département par permutation,
- candidats à un départ en stage de spécialisation se destinant à occuper à la rentrée scolaire suivante un poste de l'enseignement spécialisé correspondant à la formation demandée.

Les collègues sans affectation lors de la 1^{ère} phase participent aux phases complémentaires jusqu'à attribution d'un poste. La saisie des vœux est unique pour toutes ces phases.

► LES PERMUTATIONS NATIONALES

La demande de changement de département se déroule en deux phases :

■ 1. La phase informatisée nationale (novembre)

Les intéressés saisissent leurs vœux dans l'application SIAM, accessible à partir de l'application I-prof. Résultats : début mars.

INFO : Si vous souhaitez être informé du calendrier des opérations, que le syndicat suive votre dossier, calculez votre barème national, déterminez vos chances d'obtenir une mutation, constituez un dossier à caractère médical (800 points), obtenez l'envoi des résultats des permutations en temps réel, n'hésitez pas à nous contacter.

■ 2. La phase manuelle entre les DSDEN (mars-avril)

Mutations par exeat et ineat non compensés (si vous n'avez pas obtenu satisfaction lors de la phase informatisée) : la possibilité de quitter son département et d'entrer dans un autre dépend de l'accord de chacun des Directeurs Académiques. Elle est conditionnée à la participation préalable à la phase informatisée sauf situation particulière appréciée par les DASEN.

Contactez-nous pour vous aider à constituer et à suivre votre dossier auprès des DASEN concernées.

► CONTRAT, TEMPS DE TRAVAIL ET MISSIONS

■ **AESH (Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap)**, contrat de droit public de **3 ans renouvelable** une fois. **CDIisation au bout de 6 ans**. La décision de ne pas renouveler en CDI un AESH parvenu au terme de 6 années en CDD doit être justifiée par un motif lié à l'intérêt du service. Les AESH qui ont bénéficié de 6 années de contrat comme AED ont un contrat en CDI dès leur premier contrat AESH.

■ **L'affectation des AESH** doit prendre en compte leurs compétences, leurs parcours (formations suivies, etc.), leurs souhaits en termes d'affectation géographique et leurs préférences (1^{er} ou 2^d degré par exemple), notamment au regard de leurs situations personnelles.

■ **L'Administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement** au plus tard :
- deux mois avant le terme pour l'agent recruté pour trois ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

L'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. Sans réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

■ **Les AESH sont soumis aux 1607 heures** annuelles de travail s'ils sont à temps complet, à réaliser entre 39 et 45 semaines sur l'année (le nombre de semaines travaillées est indiqué sur le contrat de travail).

■ **Les missions des accompagnants sont précisées par la circulaire du 3 mai 2017** : « Ces personnels se voient confier des missions **d'aide aux élèves en situation de handicap**. Ainsi, sous le contrôle des enseignants, ils ont vocation à favoriser l'autonomie de l'élève, sans se substituer à lui, sauf lorsque c'est nécessaire ». **Ils ne doivent pas se voir confier des tâches qui ne leur sont pas attribuées par les textes qui leur sont applicables.**

► LA REMUNERATION

Niveau	Indice majoré	Net temps plein	Net temps partiel - 57%
1	320	1199,32	707,54
2	325	1221,81	718,60
3	330	1244,30	729,65
4	334	1266,78	738,50
5	340	1289,27	751,76
6	346	1311,75	765,03
7	352	1334,24	778,30
8	358	1356,73	791,56
9	363	1360,48	802,62

Les AESH sont rémunérés à **l'indice majoré 320 au moment de la signature de leur contrat**. Une augmentation du point d'indice peut être décidée au niveau académique à raison de **6 points au maximum tous les 3 ans** (Article 12 du décret 2014-724 du 27 juin 2014). L'indice majoré **363 correspond à l'indice maximal** que peuvent obtenir les AESH ; il correspond à l'indice brut de 400 (Arrêté du 27 juin 2014).

► LES DROITS DES AESH

■ Action sociale

Les AESH ont droit à l'action sociale de l'Education nationale, c'est-à-dire aux **prestations interministérielles (PIM) et aux prestations versées par les CAAS** (commissions académiques d'action sociale) différentes selon les académies. Les chèques vacances, les CESU (chèque emploi service universel), garde d'enfants et la subvention repas (1,26 € par repas et par jour) sont également accessibles. **Contactez le syndicat FO pour connaître quelles aides peuvent vous être attribuées.**

■ Pass éducation

Les AESH ont droit au Pass éducation depuis peu.

■ Allocation chômage

Allocation de Retour à l'Emploi (ARE). Règlement de l'assurance chômage. Conditions pour percevoir l'ARE : son versement est soumis à conditions. Elle peut être versée soit par l'ASEDIC, soit par le Rectorat suivant les cas. Durée de l'indemnisation : elle dépend de la durée d'affiliation (de cotisation).

Montant de l'indemnisation 3 calculs possibles :

- 1) 40,4% du salaire brut + 11,64 €/jour
- 2) 57,4% du salaire brut
- 3) 28,38 € par jour

Le mode de calcul retenu est celui qui est le plus avantageux, mais **sans dépasser 75% du salaire brut.**

■ Prime d'activité

Saisir le syndicat et se rapprocher de la CAF.

■ Congé de formation professionnelle

Les AESH ont accès au droit au congé de formation professionnelle : **saisir le syndicat.**

■ Frais de transport (transports en commun)

Ils sont pris en charge par l'employeur à **hauteur de 50%**, dès lors que le salarié travaille au moins un mi temps.

► LA FORMATION

Les AESH bénéficient de **60 heures de formation d'adaptation à l'emploi**. Celle-ci doit se faire dans la **première année de service**, sur le temps de travail, de manière fractionnée.

Chaque temps de formation donne lieu à une convocation écrite.

Les AESH peuvent également s'inscrire aux formations proposées dans le cadre du **Plan de Formation académique**, via la plateforme GAïA

► LE DROIT SYNDICAL

Comme tout salarié, vous avez **le droit de faire grève**. Un retrait de salaire d'1/30^e sera alors effectué.

Vous pouvez assister à **des Réunions d'information syndicale (RIS)**, selon les mêmes modalités que pour les enseignants (cf. p.11). **Le SNUDI-FO organise régulièrement des RIS à destination des AVS/AESH. Le congrès départemental du syndicat est également ouvert à tous les AVS/AESH syndiqués** (cf. p. 11).

► MALADIE

■ Congé de maladie ordinaire

La sécurité sociale verse, via la MGEN, des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS). Cependant, les AESH, en tant qu'agents non titulaires de l'Etat, ont droit, sous certaines conditions d'ancienneté, au maintien de leur traitement durant un certain temps, comme indiqué dans le tableau :

Maintien du traitement en cas d'arrêt maladie (Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art.12)		
Si votre ancienneté est au moins égale à ...	Vous bénéficiez du maintien du plein traitement durant...	Puis, vous êtes placé à mi-traitement, durant...
4 mois	1 mois	1 mois
2 ans	2 mois	2 mois
3 ans	3 mois	3 mois

■ Congé longue durée

Il est possible **après 3 ans de services** si la maladie nécessite des soins prolongés. Le congé peut s'étaler sur **une durée de 3 ans**. Il donne lieu à 12 mois à plein traitement et 24 mois à demi-traitement.

■ Maternité

Une AESH a droit à un congé maternité d'une durée égale à celle prévue par le code de la sécurité sociale (**6 semaines avant la naissance + 10 semaines après**). Si elle peut justifier de 6 mois d'ancienneté (en additionnant toutes les périodes passées au service de l'Etat), elle a alors droit au maintien du plein traitement par l'Etat. Si elle ne remplit pas la condition de 6 mois de services, elle ne peut prétendre au maintien du plein traitement. Cependant, elle peut percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) dès lors qu'elle peut justifier d'une affiliation au régime général d'au moins 10 mois ; dans ce cas, les services pris en compte sont ceux accomplis dans les secteurs public et privé.

■ Aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes

Sur demande de l'intéressée et avis du médecin chargé de la prévention.

■ Sécurité sociale/MGEN

Depuis le 01/01/08, c'est la MGEN qui gère la sécurité sociale de tous les AESH, même ceux qui ne sont pas adhérents MGEN. Dans certains cas, la MGEN peut compléter le revenu d'un collègue en arrêt maladie placé à mi traitement.

Attention : les AESH dont l'employeur est l'Inspection académique ne bénéficie pas de la subrogation, ce qui veut dire qu'en plus des indemnités journalières versées par la CPAM via la MGEN, l'employeur continue de verser un salaire qu'il vous faudra rembourser ultérieurement.

■ Accident de travail

Les dossiers ne sont pas traités par la MGEN mais par la CPAM directement.

► L'EVALUATION

Les AESH en CDI bénéficient d'un **entretien professionnel au moins tous les trois ans**. Les AESH en CDD peuvent également en bénéficier. Dans les faits, cet entretien a **souvent lieu chaque année**.

L'entretien professionnel est conduit par le **supérieur hiérarchique, c'est-à-dire l'IEN dans le 1^{er} degré**. Vous pouvez refuser qu'il soit mené par une autre personne, et refuser la présence d'une tierce personne (enseignant(e), directeur(trice)).

La convocation à l'entretien se fait par écrit. Il porte sur la **"valeur professionnelle" de l'agent**. Un compte-rendu vous est adressé pour signature, sur lequel vous pouvez porter des observations.

Si l'entretien s'est mal passé, vous pouvez en **contester une partie voire la totalité auprès du rectorat**, dans un délai de quinze jours à compter de la date de l'entretien. L'Administration dispose d'un délai de réponse de 15 jours. En cas de désaccord persistant, vous pouvez alors saisir la **Commission Consultative Paritaire (CCP)** dans un délai d'un mois.

► LICENCIEMENT ET INDEMNITES

En cas de licenciement, l'**Administration se doit de :**

- **faire précéder le licenciement d'un entretien** préalable (au cours duquel l'agent peut se faire accompagner d'un délégué syndical)
- **notifier sa décision par lettre recommandée** en respectant un délai (de 8 jours à 2 mois en fonction de l'ancienneté).

Le licenciement donne droit à l'**indemnité de licenciement** dont le montant est proportionnel à l'ancienneté de l'agent. Ce montant est divisé par 2 en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle. L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de démission, de non-renouvellement de contrat, ou à l'expiration du contrat. **Un licenciement durant la période d'essai ne donne pas droit à d'indemnité**. De même si le licenciement est une **sanction disciplinaire, il n'y a pas de versement d'indemnité**.

Tout licenciement, quel qu'en soit le motif, peut naturellement conduire à un **recours devant le Tribunal Administratif**.

Le SNUDI-FO 13 revendique pour les AESH

- **l'intégration dans un corps de la Fonction Publique**
- **un meilleur salaire**
- **la garantie d'emploi pour tous !**
- **des contrats à temps complet pour tous !**
- **le retrait des PIAL**

LE CALENDRIER

Vacances	ZONE A	ZONE B	ZONE C
Rentrée scolaire 2019	Jour de reprise lundi 2 septembre		
Vacances de Toussaint 2019	Fin des cours samedi 19 octobre	Jour de reprise lundi 4 novembre	
Vacances de Noël 2019	Fin des cours samedi 21 décembre	Jour de reprise : lundi 6 janvier	
Vacances d'hiver 2020	Fin des cours samedi 22 février Jour de reprise lundi 9 mars	Fin des cours samedi 15 février Jour de reprise lundi 2 mars	Fin des cours samedi 8 février Jour de reprise lundi 24 février
Vacances de printemps 2020	Fin des cours samedi 18 avril Jour de reprise lundi 4 mai	Fin des cours samedi 11 avril Jour de reprise lundi 27 avril	Fin des cours samedi 4 avril Jour de reprise lundi 20 avril
Pont de l'Ascension 2020	Fin des cours mercredi 20 mai Jour de reprise lundi 25 mai		
Grandes vacances 2020	Fin des cours samedi 4 juillet		

VOS CORRESPONDANTS DE SECTEUR SNUDI-FO 13

Circos Joliette / St Charles (MRS centre 1) Catherine Pontvianne 06 76 04 67 69 snudifo13.mars.centre@gmail.com		Circos Trets Gardanne Claire Bletterie 06 35 11 39 27 snudifo13.tretsgardanne@gmail.com	
Circos Longchamp / Belle mai / St-Barnabé (Ctre 2) Vannina Pelone Carrié 07 81 69 89 38 snudifo13.mars.centre@gmail.com		Circos Arles / St Rémy de Pce Sandra Lopez 06 27 34 73 17 snudifo13arles@gmail.com	
Circos Mazargues/ Capelette/ Huveaune (MRS Sud 1) Franck Neff 07 62 54 13 13 marseillesud@snudifo13.org		Circo St Martin de Crau Patrick Mouric 06 67 64 15 62 snudifo13stmartin@gmail.com	
Circo Corniche (MRS Sud 2) Marie-Colette Zuno 06 64 64 22 17 marseillesud@snudifo13.org		Circos Châteauneuf / Martigues / Istres Jean-Philippe Blondel 06 81 60 64 35 snudifo13cotebleue@gmail.com	
Circos Estaque/Canet/Merlan (MRS Nord 1) Muriel Le Corre 06 86 93 58 32 snudifo13.mars.nord@gmail.com		Les Pennes Mirabeau Christine Potier 06 83 89 41 09 lespennesmirabeau.syndicat.fo@gmail.com	
Circos Ayalades/Madrague (MRS Nd 2) Laurence Rouvière 06 27 02 14 16 snudifo13.mars.nord@gmail.com		Circos Aix Ste Victoire / Touloubre / l'Arc Corinne Medjadj 06 07 58 45 68 snudifo13.aix@gmail.com	
Circo La Rose (MRS Nord 3) Christophe Palisser 06 79 63 94 71 snudifo13.mars.nord@gmail.com		Circo Peyrolles / Venelles Françoise Sale 06 88 83 07 53 snudifo13.aix@gmail.com	
Circo Allauch- Plan de Cuques-Château Gombert Cécile Boulay 06 82 19 19 33 snudifo13.apccg@gmail.com		Circos La Ciotat / Aubagne René Souroux 06 58 62 18 06 snudifolaciotat@gmail.com	
Circos Vitrolles / Marignane Luc Salaville 06 61 14 39 19 snudifovitrolles@gmail.com		Circos Salon / Miramas Marie-Hélène Raymond 06 45 99 80 93 snudifo13.salon.deprovence@gmail.com	

Le SNUDI FO 13, un syndicat confédéré

Le SNUDI-FO (Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs et Professeurs des Ecoles) syndique les enseignants du 1er degré des écoles publiques (Professeur des Ecoles et Instituteurs), les PSY-EN, les AVS-CUI et les AESH ainsi que les enseignants contractuels.

Le SNUDI-FO est affilié à la **Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière**, qui regroupe les salariés du public (administrations de l'Etat, hôpitaux et collectivités territoriales) et de toutes les branches du privé.

Chaque syndicat, souverain dans ses actions, adhère au plan national à une Fédération professionnelle (Enseignement, Métallurgie, Chimie, etc.), la FNEC FP FO pour le SNUDI FO 13. Et au niveau départemental, il adhère à l'Union Interprofessionnelle des syndicats, l'Union Départementale des syndicats FO des Bouches du Rhône pour le SNUDI FO 13).

L'ensemble des Fédérations et des Unions Départementales forme la **Confédération FO** qui a pour mission de représenter tous les salariés, de défendre les revendications qui leur sont communes (protection sociale, salaires, emploi, législation du travail, services publics, enseignement, formation professionnelle...). Le syndicalisme confédéré est la forme organisée de la **solidarité entre tous les salariés du public et du privé, actifs, chômeurs, retraités.**