

# SNEC-Informations

## Elections C C M I 2018



**Pascale HAMON**  
Petite Ecole Jean-Paul II,  
Compiègne  
Ste Marie, Crépy en Valois



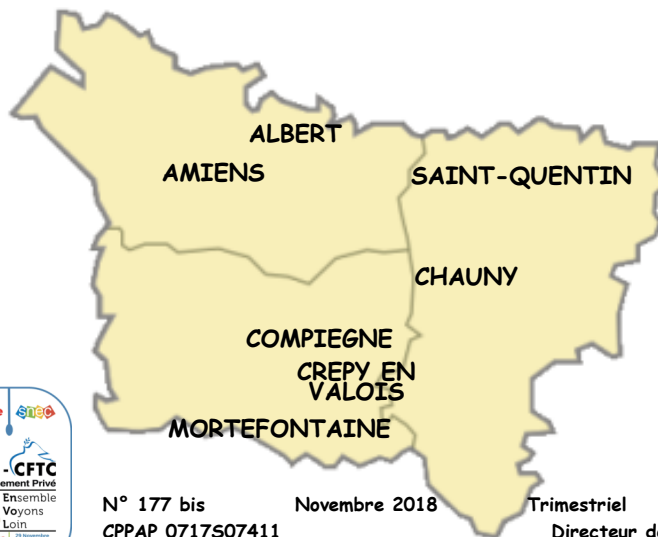
**Diogène PONTHEIU**  
Notre Dame, Albert



**Aude CHRETIEN**  
Saint Charles, Chauny



**Hélène DAVID**  
Cœur Immaculé de Marie,  
Amiens



**Pauline VILAIN**  
St Jean La Croix,  
St Quentin



N° 177 bis    Novembre 2018  
CPPAP 0717507411  
Jean-François Darras

Trimestriel    Issn 07542259  
Directeur de la Publication :  
52 rue Daire 80000 AMIENS

# CFTC-Picardie



**Géraldine PINGUET**  
Sainte Clotilde, Amiens



**Emmanuèle NEPOUX**  
St Dominique, Mortefontaine



**Agnès VANPOULLE**  
NDBC, Amiens

**SNEC-CFTC Picardie**

52 rue Daire

80000 AMIENS

☎ : 03.22.92.65.38

📞 : 06.87.73.50.55

📠 : 03.22.97.97.26

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

Le SNEC-CFTC sur internet :

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

 Site national : [www.sneccftc.fr](http://www.sneccftc.fr)
**SOMMAIRE de SNEC-Informations Picardie n°177 bis**

Novembre 2018

p. 2	Nos coordonnées / Sommaire / Modalités de vote
p. 3	Editorial
p. 4	Congé de formation
p. 5	Professeurs des Ecoles Classes Exceptionnelles
p. 6 à 8	Avancements
p. 9	Professeurs des Ecoles Hors Classe
p. 10-11	Nominations
p. 12	Liste Aptitude Instituteurs → P E ; congé parental
p. 13	Obligation de Service
p. 14	Rémunération des Délégués Auxiliaires
p. 15	Résorption de la précarité / Travailleurs handicapés
p. 16	Remerciements

# Permanences

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

## MODALITÉS DE VOTE

Chaque électeur aura à voter à deux scrutins :

- ♦ une élection académique en renouvelant les élus **CCMI**
- ♦ une élection nationale en renouvelant les élus **CCMMEP**

Le vote s'effectue uniquement de façon électronique au cours de 3 phases qui assurent la confidentialité, la sécurité et la sincérité des votes.

1. Depuis le 11 octobre à partir de votre messagerie professionnelle ([prenom.nom@ac-amiens.fr](mailto:prenom.nom@ac-amiens.fr)) ou à partir du site académique ([www.ac-amiens.fr](http://www.ac-amiens.fr)), chaque enseignant a pu créer son compte sur l'espace «mon compte électeur».

A cette occasion, l'électeur a défini son **Code électeur**.

2. Entre le 5 et le 13 novembre, chaque électeur recevra de son chef d'établissement, contre émargement, une enveloppe cachetée contenant la notice de vote ainsi que son **Identifiant** pour lui permettre de voter.

Cette enveloppe cachetée parviendra par voie postale aux maîtres absents (congé maladie...).

3. Du jeudi 29 novembre à 10 h au mercredi 6 décembre à 17 h, les électeurs pourront voter 2 fois (CCMI et CCMMEP) en se rendant sur leur «Espace électeur», en étant munis de leur Code électeur et de leur Identifiant.

A noter qu'à compter du 29 octobre, il sera possible de prendre connaissance des listes de candidats et des professions de foi sur l'Espace électeur.

**Votez pour les listes Snec & Snepl-CFTC**





Tous les 4 ans, les enseignants des établissements privés sous contrat sont appelés à renouveler leurs représentants au sein des commissions consultatives mixtes, tant au niveau académique (CCMI), qu'au niveau national (CCMMEP).

Le SNEC-CFTC Picardie vous informe également de façon individualisée et personnalisée après chaque réunion de la CCMI.



Lors du scrutin de 2014, les enseignants picards avaient apporté massivement leur confiance aux candidats présentés par le SNEC-CFTC Picardie, dont la liste recueillait 88,6 % des suffrages exprimés pour le 1er degré.

Le SNEC-CFTC Picardie agit auprès des services académiques, pour faire régulariser les dossiers individuels ou pour les droits collectifs, et auprès des instances de l'Enseignement Catholique : DDEC, CODIEC, CAEC, Formiris, Commission Interdiocésaine de l'Emploi (CIDE).

C'est forts de cette légitimité électorale que vos élus SNEC-CFTC Picardie viennent vous rendre compte de leur action pour la défense et la promotion de vos droits, collectifs comme individuels.

Le vote se fera uniquement de façon électronique à partir de votre messagerie académique et sous réserve que vous ayez auparavant validé votre inscription sur votre espace électeur.

Le SNEC-CFTC Picardie met ainsi en pratique sa vision d'un syndicalisme de service et de proximité en faveur de tous les personnels.



♦ Les enseignants auront à voter deux fois :

La CCMI est au cœur de votre déroulement de carrière : nominations, promotions d'échelon, listes d'aptitude et tableaux d'avancement... Vos élus SNEC-CFTC sont là pour vérifier les situations individuelles (sous réserve d'avoir connaissance des dossiers). Il est toujours prudent et utile d'adresser un double du dossier et de faire corriger erreurs et omissions (la présente publication en donne quelques exemples) !

- la 1<sup>ère</sup> dans le cadre académique pour la Commission Consultative Mixte Interdépartementale (CCMI).

- la 2<sup>ème</sup> dans le cadre national pour le Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé (CCMMEP).

Plus que jamais, nous comptons sur le double vote de chacun des enseignants pour les listes présentées par les syndicats SNEC-CFTC (enseignement privé catholique) et le SNEPL-CFTC (enseignement privé laïc).

Le SNEC-CFTC Picardie s'engage ainsi à être à l'écoute de chacun avec sa permanence quotidienne et grâce au relais de ses correspondants d'établissement ou de ses délégués syndicaux (un réseau de plus de 90 personnes sur le terrain).

Le SNEC-CFTC Picardie vous informe régulièrement et collectivement à travers ses dossiers : Rentrée, Concours, Mutations, ...



En votant pour les listes SNEC et SNEPL CFTC, vous avez la certitude d'avoir des élus à votre écoute et actifs pour défendre et promouvoir vos droits.

Vous leur donnerez ainsi la représentativité pour agir efficacement et solidairement.



# CONGÉ DE FORMATION

17 ET 27 AVRIL 2015 ; 10 DÉCEMBRE 2015 ; 1ER JUIN 2018

Novembre 2018

Le congé de formation professionnelle concerne :

⇒ **les maîtres ayant un contrat ou un agrément définitif**, justifiant d'une ancienneté de services d'au moins 3 ans.

Le maître qui en bénéficie est redevable de 3 fois la durée de son temps de congé.

⇒ **les délégués auxiliaires** qui justifient de 3 ans de services publics, dont au moins 1 effectué comme enseignant.

Pendant le congé, le maître bénéficie d'une rémunération équivalente à 85 % d'un temps complet, même s'il exerce à temps partiel ou incomplet.

Les demandes de congé sont d'abord soumises à l'avis de la CCMI et sont transmises au Rectorat pour examen par la CCMA.

Actuellement, le Rectorat privilégie les demandes concernant la préparation des concours ou un complément d'un cursus universitaire (préparation d'une licence ou d'un Master) avec des **congés dont la durée est habituellement de 6 mois à 10 mois**. D'autres demandes arrivent toutefois à être satisfaites :

**Le bilan est globalement «modeste» et «insignifiant» pour le Premier Degré et les dotations académiques sont souvent trop inexploitées.**

Toutes les demandes auraient pu être satisfaites, mais des défections ont été enregistrées.

En 2015 / 2016 : deux demandes pour préparation d'un master

En 2016 / 2017 : une demande

En 2017 / 2018 : aucune demande

En 2018 / 2019 : deux demandes

	Contingent	Nombre de demandes	Nombre de congés attribués	Nombre de mois attribués (1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés)
2015/2016	72 mois	10	9 dont un 1 <sup>er</sup> degré	72 mois
2016/2017	72 mois	6	6 dont un 1 <sup>er</sup> degré	44 mois
2017/2018	78 mois	3	3	25 mois
2018/2019	80 mois	8	8 dont deux 1 <sup>er</sup> degré.	65 mois

Par contre, il n'existe plus de **Congé de Mobilité**. Le **SNEC-CFTC** demande sa **réactivation**, pour les enseignants souhaitant une reconversion dans une autre profession.

«M. LOUBIERE précise que la demande de Mme A (NDLR : pour une reconversion) était tardive. Elle a, par ailleurs, fait l'objet d'un débat en CCMA quant au contenu de la formation envisagée. La demande a été accordée. M. PONTHEU fait remarquer que les reconversions sont difficiles. Dans l'enseignement Public, les enseignants peuvent s'orienter vers la vie scolaire, les possibilités sont plus variées» (PV CCMI 1<sup>er</sup> juin 2018).

**Question :** «J'ai lu beaucoup d'informations sur la possibilité de me réorienter dans le second degré»

**Réponse du SNEC-CFTC :** Il est exact que cette possibilité existe dans l'enseignement Public comme le précise le Ministère :

**Enseigner dans le second degré :** Vous êtes professeur des écoles ou instituteur et souhaitez enseigner dans le 2nd degré, vous devez être titulaire au minimum d'une licence.

Vous rencontrez au rectorat :

- Un Conseiller Mobilité Carrière,
- L'inspecteur (IA-IPR) de la discipline d'accueil,
- Votre IEN de circonscription.

L'inspecteur de la discipline d'accueil donnera ou non son accord pour que s'engage le processus de détachement dans un corps d'enseignant du 2nd degré.

Vous bénéficierez, selon vos besoins, d'un accompagnement pour vous permettre d'exercer dans les meilleures conditions.

Si l'Inspection estime que votre enseignement ne donne pas satisfaction, l'administration peut interrompre votre détachement avant son terme.

A l'issue de votre période de détachement, vous pouvez être intégré dans le corps d'accueil (en général certifié ou PLP).

Toutefois, ce qui est possible dans le Public ne peut être transposable au Privé : nous ne sommes pas fonctionnaires et la notion de détachement n'existe pas dans l'enseignement privé.

La question est semblable pour les maîtres qui ne sont plus en mesure d'enseigner tout en étant encore en mesure de travailler et qui auraient souhaité accéder à un travail administratif.



# PROFESSEURS DES ÉCOLES CLASSES EXCEPTIONNELLES 1ER JUIN 2018



Créées dans le cadre du PPCR, les listes Classes exceptionnelles 2017 / 2018 ont été soumises pour la première fois à l'avis de la CCMi du 1<sup>er</sup> juin 2018.

**Pour le Vivier 1**, contrairement aux listes du 2<sup>nd</sup> degré, le contingent (10 promotions) correspondait exactement au nombre d'enseignants dont la candidature était recevable (10).

Cela a les apparences de la perfection.

Qui sont les 10 promus ? :

- 7 sont des directeurs en fonction ;
- 2 sont des anciens directeurs ;
- 1 est un ancien formateur à temps plein.

Il convient de rappeler les conditions pour candidater sur Iprofessionnel au **Vivier 1**.

Le maître doit remplir 2 conditions réglementaires cumulatives :

- être au moins au 3<sup>ème</sup> échelon de la hors classe au 1<sup>er</sup> septembre 2017
- justifier de 8 ans de service dont la liste limitative (voir ci-dessous) a été fixée par le Ministère pour l'Enseignement Public, sans prendre en compte la spécificité du Privé.



Il convient d'indiquer que le Ministère a ajouté la condition d'avoir exercé la fonction sur la totalité de son service.

Pour la plupart des fonctions (Conseiller Pédagogique auprès de l'IEN, Formateur Académique, Directeur de centre d'information et d'orientation ; fonction analogue à celle d'un Directeur Départemental ou Régional UNSS ; Directeur de Segpa, Éducation Prioritaire, ECLAIR, quartiers prioritaires de la politique de la ville, Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques, affectation dans l'enseignement supérieur (-Université / -CPGE / -BTS), **aucun enseignant dans le 1<sup>er</sup> degré ne répond à l'une d'elles.**

**Le véritable vivier reste modeste parmi les enseignants déjà rémunérés à la Hors Classe :**

**-Référént auprès d'élèves en situation de handicap (sur la totalité du service) :**

probablement aucun

**-Fonction analogue à celle de Maître Formateur (sur la totalité du service) :**

1 en 2017 / 2018

??? en 2018 / 2019

**-Directeur d'école (1<sup>er</sup> degré) :**

9 en 2017 / 2018

??? en 2018 / 2019

A noter qu'il faut être ou **avoir été 8 ans** Directeur d'école et être au moins au 3<sup>ème</sup> échelon de la Hors Classe.

Il faut noter que certains Directeurs ou anciens Directeurs ont omis de postuler pour les tableaux 2017 / 2018, alors même qu'ils remplissaient les conditions.

Ces conditions s'apprécient au 31 août 2018 pour les liste 2018 / 2019 qui ont fait l'objet d'un appel en octobre 2018.

**Elles seront étudiées en CCMi début 2019.**

A de rares exceptions près, dans le cadre réglementaire actuel, être promu au titre du Vivier 1 semble être réservé aux Directeurs d'école (présents ou anciens).

Sans vouloir contester le côté exceptionnel de leur carrière pour la majorité d'entre eux, les conditions sont restrictives et excluent de fait les autres PE Hors Classe.

**Pour le Vivier 2**, l'inscription est automatique.

La seule condition réglementaire est d'être au 6<sup>ème</sup> échelon de la Hors Classe, ce qui, de fait, concerne très peu d'enseignants.

**En 2017 / 2018 :**

**Aisne : aucun promouvable.**

**Oise : 2 promouvables et 1 promu.**

**Somme : 3 promouvables et 1 promu.**



Les avancements d'échelon sont étudiés dans le cadre de l'année scolaire et sont soumis chaque année à l'avis de la CCMI.

Les tableaux ci-dessous résument les promotions attribuées :

Il convient de distinguer la situation des maîtres rémunérés sur une échelle de Titulaires et celle des maîtres rémunérés sur une échelle de Maîtres Auxiliaires.

**1. Pour mémoire, les Professeurs des Ecoles Hors Classe ou Classe Exceptionnelle bénéficient uniquement d'avancement à l'ancienneté.**

**2. Avancement des PE Classe normale et des Instituteurs.**

La situation est en pleine évolution.

**2.1 Pour les années 2014 / 2015 ; 2015 / 2016 et 2016 / 2017, dès le 4<sup>ème</sup> échelon, les avancements se faisaient selon 3 rythmes : Grand Choix (30 %), Choix (5/7<sup>ème</sup>) et Ancienneté pour les PE (et respectivement Choix, Mi-Choix et Ancienneté pour les Instituteurs)...**

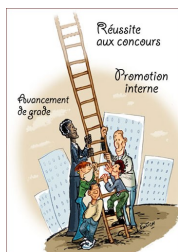
Les avancements étaient étudiés par département, par corps, échelon par échelon, avec report des «reliquats» pour l'attribution des promotions supplémentaires.

Le barème prenait en compte les notes pédagogiques ( x 2) et l'ancienneté générale des services (AGS).

PE AISNE	Grand Choix (30%)		Choix (5/7 <sup>ème</sup> )	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
2014/2015	43	13	35	25
2015/2016	63	19	30	21
2016/2017	57	17	30	21
<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>49</b>	<b>95</b>	<b>67</b>

PE OISE	Grand Choix (30%)		Choix (5/7 <sup>ème</sup> )	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
2014/2015	52	16	40	29
2015/2016	67	20	33	24
2016/2017	56	17	31	22
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>53</b>	<b>104</b>	<b>75</b>

PE SOMME	Grand Choix (30%)		Choix (5/7 <sup>ème</sup> )	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
2014/2015	80	24	55	39
2015/2016	89	27	61	44
2016/2017	99	30	52	37
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>81</b>	<b>168</b>	<b>120</b>



Avancements Période de Référence	Année scolaire
Ancienneté Générale des Services (AGS)	L'AGS au 1 <sup>er</sup> septembre précédent
Revalorisation fictive de la note après 3 ans de retard	+0,50 point par année de retard au-delà de 3 ans jusqu'au 7 <sup>e</sup> échelon +0,25 point par année de retard au-delà de 3 ans par an à compter du 8 <sup>ème</sup> échelon
Absence de note pédagogique	1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> échelons : 10    3 <sup>ème</sup> échelon : 10,5    4 <sup>ème</sup> échelon : 11 5 <sup>ème</sup> échelon : 11.5    6 <sup>ème</sup> échelon et au-delà : 12
En cas d'égalité de barème :	Les critères discriminants sont : 1. Ancienneté de grade 2. Ancienneté d'échelon 3. La date de naissance
L'attribution des reliquats :	Les reliquats sont attribués aux échelons à plus fort reste. Les décimales égales ou supérieures à 0.5 sont attribuées l'année en cours. Les décimales inférieures à 0.5 sont perdues. En cas d'égalité, on privilégie l'échelon le plus élevé.

Le corps des Instituteurs est en cours d'extinction dans le cadre des listes d'aptitude PE (voir page 10).

Cela explique le faible nombre de promotions au Choix et l'absence d'enseignants promouvables au mi-choix (et par conséquent de promus au mi-choix !).

	INSTITUTEURS	Choix		Mi-Choix
		Promouvables	Promus	Promouvables
2014/2015	AISNE	0	0	0
	OISE	5	2	0
	SOMME	0	0	0
2015/2016	AISNE	6	2	0
	OISE	1	0	0
	SOMME	7	2	0
2016/2017	AISNE	6	2	0
	OISE	5	2	0
	SOMME	1	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>31</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

Même si les avancements étaient étudiés dans le cadre départemental, une harmonisation des pratiques avait pu être décidée concernant les notes pédagogiques anciennes ou l'absence de note.

Les élus SNEC-CFTC ne peuvent, ni ne veulent influencer, en cours de réunion, sur les règles d'attribution des promotions qui s'appliquent en toute transparence et avec la rigueur des pourcentages.

**En revanche, les élus SNEC-CFTC ont à vérifier les travaux préparatoires à la CCMI à partir des informations que vous leur communiquez.**

1. Courriel du SNEC-CFTC du 26 novembre 2015

«Concernant les travaux d'avancement des PE de l'Oise au 10<sup>ème</sup> échelon, Mme J aurait selon les informations qu'elle m'a communiquées une note pédagogique de 18,5 en 2012 au lieu de 16,5 en 2007.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir revoir cette situation et vous en remercie dès à présent.»

Réponse du Rectorat : «Je vous remercie pour cette indication. Après recherches, il apparaît que Mme J avait bien obtenu une note pédagogique de 18,50 le 13 février 2012.

Nous allons donc rectifier et rééditer le projet d'avancement au 10<sup>ème</sup> échelon des PE de l'Oise, pour diffusion auprès des membres de la CCMI.»

2. Lors de la CCMI du 10 décembre 2015, les élus SNEC-CFTC ont à nouveau fait le constat dans les documents d'avancement que :

- 27 enseignants sur 88 (échelons 5 et 6) n'ont pas encore de note pédagogique.
- des enseignants (notamment des enseignants des IME ou des directeurs d'école en décharge totale ou non) ont des retards d'inspection importants.

Les élus SNEC-CFTC ont donc demandé comment ce retard allait être résorbé.

Réponse du Rectorat : «L'absence de note pour 27 des 88 candidats n'est anormale qu'en apparence (NDLR : humour ? ! ) : elle tient au fait que ces enseignants grâce à la reprise de services antérieurs ont été classés à l'échelon 4 ou 5 dès leur admission PE... d'autres ont bénéficié de longs congés.

On relève seulement 4 réels "retards" d'inspection»

(PV CCMD 10 décembre 2015)

2.2 Pour l'année 2017 / 2018,

Concernant les Instituteurs, il n'y a plus qu'un seul rythme : l'Ancienneté, qui correspond «sensiblement» à l'ancien rythme lié au mi-choix.

Pour les PE Classes normales, les modalités liées au PPCR ont été mises en place de façon transitoire. Exception pour le passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon et du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon où il y a 2 rythmes d'avancement (rythme accéléré pour 30 % et ancienneté), il reste un unique rythme : l'Ancienneté.

Pour 2017 / 2018, le barème antérieur prenant en compte la note pédagogique ( x 2) et l'AGS a été maintenu. A compter des avancements 2018 / 2019, il sera tenu compte des «Rendez-vous de carrière».

Pour faire quelques économies, le Ministère a supprimé la possibilité de report des reliquats, ce qui supprime de fait des promotions et pénalise fortement les corps ayant de faibles effectifs, d'autant plus que l'examen se fait par département.

Le tableau ci-dessous résume les travaux et la perte de 3 promotions :



	Promouvables	Promotions possibles (30%)	Promus
AISNE	18	5.4	4
OISE	14	4.2	3
SOMME	27	8.1	7
	59	17.7	14

«M. PONTHEU interroge la commission sur la répartition des reliquats.

*Si la gestion était académique, il estime qu'il y aurait 3 promotions supplémentaires à attribuer.*

M. LOUBIERE précise que les reliquats sont consécutifs à l'examen départemental des opérations d'avancement, ce que justifiaient jusqu'alors les disparités de notation constatées entre les départements.

Le Président renchérit en expliquant que cette situation ne se reproduira plus dans les mêmes conditions, puisque l'année prochaine verra l'apparition des rendez-vous de carrière.

*Néanmoins, compte-tenu de la situation, le Président décide d'accorder les 3 promotions supplémentaires.*

La commission décide de répartir ces promotions à raison d'une par département sur les effectifs éligibles au 8<sup>ème</sup> échelon»

(PV CCMI 1<sup>er</sup> juin 2018)





**Attention : Promouvables (susceptibles d'être promus) ne signifie pas promus.**

Dans le cadre nouveau du PPCR, sont promouvables au cours de l'année scolaire de référence (exemple 2018/ 2019), les maîtres qui justifieront au cours de cette année de référence soit d'une ancienneté de 2 ans dans le 6<sup>ème</sup> échelon, soit de 2 ans 6 mois dans le 8<sup>ème</sup> échelon (en conséquence, ils auront bénéficié d'une inspection dans le cadre des rendez-vous de carrière l'année scolaire précédente, soit en 2017 / 2018).

Parmi ces maîtres promouvables, seuls 30 % (3 sur 10) bénéficieront effectivement de l'avancement accéléré.



A défaut, ils seront promus automatiquement à l'ancienneté l'année scolaire suivante (soit en 2019 / 2020 pour le présent exemple).

A noter que lors de la CCMI du 23 juin 2017, les élus SNEC-CFTC avaient interrogé les services académiques sur les modalités qui seront mises en œuvre.

Concernant les avancements 2018 / 2019 et postérieurement, le Président précise alors que «Les critères de départage sont purement qualitatifs (on juge des compétences) et ne seront à aucun moment convertis sous forme de points ou de barème.

*C'est l'autorité académique qui départagera les candidats en fonction des appréciations finales rendues conjointement par les chefs d'établissement et les corps d'inspection.*

*Un travail d'harmonisation sera mené en amont auprès des évaluateurs afin de garantir l'équité entre les maîtres éligibles...*

*Le Président rappelle également que des réunions de bassin ont été organisées pour former tous les personnels amenés à conduire les rendez-vous de carrière : IEN,..., Directeurs des écoles du 1<sup>er</sup> degré Privé.*

*Les représentants des Chefs d'établissement déclarent ne pas avoir été conviés à ces formations...» (PV CCMI 23 juin 2017).*

**Les règles d'équité seront-elles garanties ?**

**Tout est à craindre.**

**3. Avancement des délégués auxiliaires**

Jusqu'au 31 août 2015, les Instituteurs suppléants du 1<sup>er</sup> degré ne disposaient d'aucune possibilité d'avancement, si ce n'est de passer de la grille d'Instituteur suppléant sans CAP avec un unique indice à celui d'Instituteur suppléant avec CAP avec un unique indice lors de l'obtention du CDI après 6 ans de service continu.

**Le décret de 2015 est venu apporter un espoir d'amélioration avec l'octroi de la grille de rémunération des MA2 avec toutefois un reclassement pour tous au 1<sup>er</sup> échelon sans reprise d'ancienneté. L'accès au 2<sup>ème</sup> échelon sera donc seulement envisageable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018.**

Se posera alors la question d'une **promotion au choix** prenant effet rétroactivement 6 mois plus tôt pour 20 % des maîtres accédant au 2<sup>ème</sup> échelon à l'ancienneté entre le 1<sup>er</sup> septembre 2018 et le 31 septembre 2019.

**La CCMI se réunira au cours de l'année scolaire 2018 / 2019 et sera consultée.** Il faudra les départager selon un barème à établir, qui devrait prendre appui sur une note d'inspection alors même que ces enseignants n'étaient pas inspectés antérieurement.

Dès la CCMI du 10 décembre 2015, les élus SNEC-CFTC ont interrogé les services académiques avec l'échange suivant : «Dans les listes que la DPE1 transmet en chaque début d'année scolaire aux inspecteurs de circonscription, seront désignés comme prioritaires les maîtres affectés à l'année ou sur de longues périodes, et parmi eux ceux qui enseignaient avant d'être reclassés MA2. M. PONTHEU estime que les maîtres débutants ne sont pas toujours prêts à subir une 1<sup>ère</sup> inspection.

Mme MAIRE répond que les inspecteurs sauront se montrer bienveillants vis-à-vis de ces enseignants, qu'ils s'efforceront d'accompagner et de conseiller».

Pour mémoire, il y a plus de 150 maîtres délégués auxiliaires (MA1 ou MA2) en CDD ou en CDI qui exercent dans le 1<sup>er</sup> degré picard.

«En réponse à une question de Mme HAMON lors de la précédente commission, Mme JEANNEST ajoute que la campagne d'inspection des maîtres auxiliaires est achevée à 80 % dans la Somme et l'Oise et à 44 % dans l'Aisne» (PV CCMI 14 juin 2018)







La seule possibilité d'accès à la Hors Classe est le tableau d'avancement, qui est dressé chaque année à l'initiative des Services académiques (inutile donc de faire acte de candidature), avant d'être soumis à l'avis de la CCMI.

Les promotions sont étudiées dans le cadre départemental.

Il faut distinguer 2 périodes :

**1.1 Jusqu'en 2017 / 2018 avant le PPCR,**

Étaient inscrits sur le tableau d'avancement tous les maîtres ayant atteint au moins le 7<sup>ème</sup> échelon des PE, mais les heureux promus étaient au 11<sup>ème</sup> échelon et pour quelques-uns au 10<sup>ème</sup>.

Le barème comportait 3 éléments :

- la prise en compte de l'échelon au 31 août x 2
- la note pédagogique, revalorisée après 3 ans sans inspection.

La revalorisation est de 0,25 point / année.

La revalorisation de la note ne pouvait dépasser 19.

- une bonification d'un point pour les directeurs d'école.

En cas d'égalité de barème, les maîtres étaient départagés successivement par :

1. L'ancienneté dans le corps des PE
2. L'ancienneté dans l'échelon
3. La date de naissance

	2015/2016		2016/2017		2017/2018	
	a	b	a	b	a	b
Aisne	102	5	96	5	94	5
Oise	112	5	113	6	111	6
Somme	194	9	199	10	195	11
Picardie	408	19	408	21	400	22

**a** nombre d'inscrits  
**b** nombre de promus

**1.2 A compter de 2018 / 2019 avec le PPCR,**

Les tableaux d'avancement 2018 / 2019 seront étudiées en CCMI début 2019. Seront inscrits automatiquement les maîtres qui au 31 août 2018 sont au 11<sup>ème</sup> échelon, 10<sup>ème</sup> échelon ou justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon.

Le barème prendra en compte :

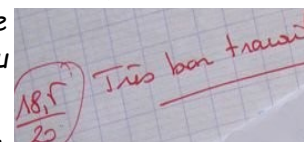
- L'appréciation de l'IA à partir des appréciations des Inspecteurs et des Chefs d'établissements.
- L'ancienneté dans la plage d'appel

**Le nombre de promotions est fixé à Aisne : 5 Oise : 5 Somme : 9**

**Les tableaux seront soumis à l'avis de la CCMI début 2019.**

**2. Le reclassement se fait selon la méthode de l'indice égal ou immédiatement supérieur.**

Ainsi un PE 11<sup>ème</sup> échelon (indice 664 soit 3 111 €) est reclassé soit au 4<sup>ème</sup> échelon de la Hors Classe (indice 705 soit 3 303 €) soit au 5<sup>ème</sup> échelon de la Hors Classe (indice 751 soit 3 519 €) selon que l'ancienneté détenue dans le 11<sup>ème</sup> échelon est inférieure ou supérieure à 2 ans 6 mois.



Si cette promotion est financièrement très agréable, les contingents départementaux sont extrêmement faibles et ne permettent pas de traiter les Professeurs des Ecoles en parité avec leurs homologues Certifiés du Second Degré.

**Les élus SNEC-CFTC ne cessent de dénoncer cette situation**

A la question des élus SNEC-CFTC,  
 «M. BERNARD confirme que l'éventuelle inscription au tableau d'avancement de Mme D. (classée au 6<sup>ème</sup> rang des candidats de l'Oise) restera acquise dans le cas où l'intéressée obtiendrait sa mutation dans une autre académie» (PV CCMI 20 juin 2016).  
 Mme D a conjointement obtenu sa mutation et sa promotion à la hors classe car le contingent pour l'Oise, connu postérieurement à la CCMI, s'est élevé à 6 promotions.



A l'occasion du renouvellement des Commissions Consultatives Mixtes en décembre 2014, les modalités concernant les opérations pour le mouvement ont été modifiées pour être organisées dans un cadre interdiocésain et académique.

Les trois Commissions départementales de l'emploi (CDE) et les trois CCMD ont été remplacées par une CIDE et une CCMI. Ces évolutions avaient été demandées par les représentants SNEC-CFTC.

Comme le soulignait M. BERNARD (DPE1) en réponse à une question des élus SNEC-CFTC : «*La création d'une CIDE a pour effet premier de supprimer la procédure de mutation interdiocésaine au sein de l'Académie. Un maître souhaitant changer de département ne sera plus contraint d'obtenir l'autorisation préalable de participer au mouvement du département sollicité : les services vacants des 3 départements lui seront accessibles, et il pourra émettre des vœux simultanément sur les 3 départements*» (PV CCMI du 10 décembre 2015).



Il reste toutefois 2 contraintes :

- En cas d'affectation dans plusieurs écoles, elles devront être regroupées dans un seul et même département au motif que «*les enseignants sont gérés dans des applications informatiques départementales et ne peuvent être gérés simultanément dans 2 bases distinctes*» (NDLR : difficile de croire que nous sommes au XXIème siècle !)
- Un stagiaire ne pourra changer de département d'affectation tant qu'il n'aura pas validé son stage. Sont concernés les stagiaires en prolongation ou en renouvellement.

Les nominations font l'objet de nombreuses réunions des Commissions Interdiocésaines de l'Emploi (CIDE), internes à l'Enseignement Catholique, en application de «*l'Accord Professionnel sur l'Organisation de l'Emploi dans l'Enseignement Catholique du 1<sup>er</sup> Degré*» du 10 février 2006, modifié le 31 janvier 2014 et de son Directoire d'Application.

L'accord national prévoit :

1. L'ordre des priorités suivantes :

**Priorité A : demande de ré-emploi des contractuels définitifs, notamment :**

**A2 :** Chefs d'établissement quittant leur fonction de direction, maîtres contractuels ou agréés perdant leur service totalement ou partiellement, maîtres non qualifiés pour occuper un service ASH et dont l'emploi est confié à un maître qualifié ASH.

**A3 :** Maîtres contractuels demandant leur réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période pendant laquelle le service a été protégé.

**A4 :** Maîtres à temps partiel ou incomplet voulant compléter leur service.



**Priorité B : demandes de mutation des contractuels définitifs, notamment :**

**B1 :** Mutation des maîtres du corps diocésain motivée par des impératifs familiaux et demande des maîtres à temps complet en service partagé sur au moins 3 établissements.

**B3 :** Autres mutations des maîtres du corps diocésain.

**B4 :** Mutation des maîtres n'appartenant pas au corps diocésain, motivée par des impératifs familiaux

**B5 :** Mutation des maîtres n'appartenant pas au corps diocésain.

**Priorité C : Affectations des contractuels provisoires, lauréats des concours après validation de leur année de stage :**

**C1 :** Les lauréats du concours externe PE.

**C2 :** Les lauréats du second concours interne.

**Priorité D : Lauréats des concours ayant obtenu l'accord collégial afin d'effectuer leur année de formation :**

**D1 :** Les lauréats du concours externe PE.

**D2 :** Les lauréats du second concours interne.

**Priorité E : Demandes des délégués auxiliaires (suppléants) :**

**E1 :** Délégués Auxiliaires en CDI.

**E2 :** Autres Délégués Auxiliaires.



Lorsque l'emploi d'un maître contractuel définitif est menacé en cas de fermeture de classe, le Chef d'établissement se doit d'engager une concertation entre les maîtres de l'école.

Le résultat de la concertation sera consigné par écrit et communiqué au Président de la Commission de l'Emploi.

En l'absence d'accord entre les enseignants de l'école, l'ordre des départs est établi en fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie dans l'accord.

C'est bien toute l'ancienneté et non l'ancienneté dans le dernier établissement qui compte.

Il n'y a jamais de référence à la catégorie de rémunération (Instituteur ou PE) ou aux modalités d'accès (concours, liste d'aptitude...).

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel (CSE) doivent être consultées et un procès-verbal est adressé au Président de la CIDE.

#### Attention :

Dans chaque établissement, existe un service à temps complet lié à la fonction de Chef d'établissement.

**La cessation de fonction de direction entraîne, ipso facto, une perte d'emploi concernant le maître exerçant la fonction de direction (sauf dérogation prévue dans l'interprétation donnée le 17 mars 2010).**

**Le maître dont le service est réduit, mais qui ne perd pas pour autant son contrat, doit préciser s'il demande un complément dans un autre établissement ou un service au moins équivalent à celui qu'il avait.**

En cas de suppression d'un emploi spécialisé ASH, le maître, diplômé ASH ou non, nommé sur cet emploi est automatiquement déclaré en perte d'emploi.

Sous contrat d'association (Enseignement Catholique), en application de la réglementation, les nominations des enseignants sont soumises à l'avis de la CCMI, réunie habituellement 2 fois par an :

- en juin pour les contractuels définitifs (perte d'emploi, réintégration ou mutation) ou provisoires (pour une 1<sup>ère</sup> nomination en contrat définitif sous réserve de validation de la période probatoire),
- en juillet ou août pour les lauréats des concours qui vont bénéficier d'un contrat provisoire.

Les litiges éventuels relèvent du Tribunal Administratif.

**NB : Les établissements spécialisés sous contrat simple (IME, ITEP... ) ne relèvent pas de la CIDE et ne font pas l'objet d'une proposition de nomination en CCMI...**



Les services académiques se contentent de vérifier si les maîtres retenus par les Directeurs remplissent bien toutes les conditions pour enseigner (casier judiciaire, titres ou diplômes... ) de même qu'ils prennent acte de la résiliation éventuelle du contrat de travail par l'établissement (licenciement du maître).

Les litiges relèvent des Prud'hommes.

Mme HAMON évoque la situation d'une enseignante inscrite en préparation au CAPPEI qui, ayant sollicité une visite de l'IEN ASH, a reçu une réponse négative au motif qu'elle enseignait dans le Privé.

M. MAISON répond que chaque DDEC a été autorisée à désigner un «référént ASH» pour remplir en matière d'enseignement spécialisé un rôle analogue à celui des conseillers pédagogiques du public.

*Il invite donc l'enseignante concernée à prendre l'attache de son référent ASH auprès de la DDEC»*

(PV CCMI 10 juillet 2017).





## LISTE APTITUDE INSTITUTEURS → P E

Novembre 2018

CCMI 15 JUIN 2015 ; 20 JUIN 2016

23 JUIN 2017 ; 1ER JUIN 2018

Cette liste est appelée annuellement (en principe au printemps) pour être soumise à l'avis de la CCMI (habituellement en juin).

Le tableau ci-dessous résume les travaux de la CCMI.

Si en 2014 / 2015, le contingent était supérieur au nombre de candidatures recevables, la situation s'est ensuite renversée.

	2014/2015		2015/2016		2016/2017		2017/2018		2018/2019		
	a	b	a	b	a	b	a	b	Nombre d'instituteurs		
Aisne	2	2	3	1	3	1	5	2	5	5	2
Oise	0	2	2	3	6	2	5	1	4	4	1
Somme	2	2	2	1	3	2	4	1	5	3	2
	4	6	7	5	12	5	14	4	14	12	5

A la rentrée 2018, il reste 9 enseignants rémunérés en qualité d'Instituteur. A terme, ils ont tous vocation à être reclassés PE.

**a** nombre de candidats  
**b** contingent de promotions

Le reclassement s'effectue au 1<sup>er</sup> septembre suivant, selon la méthode de «l'indice égal ou immédiatement supérieur». Pour faire acte de candidature, le maître doit justifier de 5 ans de services effectués en qualité d'Instituteur titulaire (contrat définitif).

«Madame HAMON demande si l'inscription de Mme S sur la liste d'aptitude au titre de l'année scolaire 2016 / 2017 restera acquise si l'intéressée obtient sa mutation dans une autre académie. L'administration répond par l'affirmative» (PV CCMI 20 juin 2016).

## CONGÉ PARENTAL



Le décret 2008-1429 du 19 décembre 2008 et la note de service 2009.059 du 23 avril 2009 ont précisé les modalités de protection des emplois lors d'un congé parental ou lors d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans : **l'emploi est protégé pendant 1 an.**

**Pour le congé parental, il est précisé :**

«Si le congé parental est demandé en début d'année scolaire, le poste est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Si la demande de congé parental est faite en cours d'année scolaire, le poste est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire suivante.»

Au-delà de cette protection, l'emploi est déclaré au mouvement comme vacant.

Le maître dispose d'un droit à réintégration avec une priorité A «perte d'Emploi» dans son département pour le 1<sup>er</sup> degré ou son académie pour le 2<sup>nd</sup> degré et une priorité B «demande de mutation» dans les autres cas.

Dans quelle mesure peut-on bénéficier de la protection de l'emploi en bénéficiant successivement d'un congé parental et d'une disponibilité pour enfant de moins de 8 ans ?

Cette question a fait l'objet d'un échange avec les services académiques :

«Mme V est actuellement en congé parental et son service est protégé jusqu'au 31 août 2015.

Si elle renouvelle son congé parental en 2015 / 2016, son service n'est plus protégé.

Si elle sollicite un congé pour élever un enfant de moins de 8 ans en 2015 / 2016, son service sera-t-il protégé, sachant qu'habituellement la 1<sup>ère</sup> année de ce congé est protégée ? »

**Réponse du Rectorat :** «Si Mme V est placée en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans le 1<sup>er</sup> septembre 2015, son poste (celui qui est actuellement protégé) sera de nouveau protégé pour un an (mais pour un an seulement si cette disponibilité devait être prolongée)».

Les règles applicables dans la fonction publique en matière de congé parental ont été fortement remaniées par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012. Ainsi :

□ Le nouveau dispositif permet au maître en position de congé parental de conserver la **totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année.**

Au-delà, la règle antérieure s'applique : prise en compte pour moitié.

□ Le nouveau régime prévoit également une **transformation automatique du congé parental en congé de maternité en cas de nouvelle grossesse (avec donc rétablissement du plein traitement).**

Je vote

**Snec & Snepl - CFTC**  
Enseignement Privé

Ensemble  
Voyons  
Lois

CCM 2018  
29 Novembre  
6 Décembre



**1. Question :** «*Pourriez-vous me dire quelles sont nos obligations de surveillance des récréations sur le temps du midi et le reste de la journée, pour les professeurs des écoles ?* »

**Il convient d'abord de distinguer ce qui relève :**

▢ **Du secteur sous contrat** auquel les enseignants sont soumis, dans le cadre du contrat d'association, et pour lequel ils sont rémunérés par les services académiques. **Les obligations de service sont celles qui s'appliquent aux maîtres de l'Enseignement Public.**

▢ **Du secteur hors contrat**, qui ne relève pas des obligations de service pour l'enseignant et pour lequel il n'est pas rémunéré par les services académiques.

**Sous contrat, la réglementation des surveillances est explicite :** l'enseignant exerce sans interruption la surveillance des élèves depuis l'accueil, 10 minutes avant le début des cours, jusqu'à la sortie de tous les élèves. Un service de surveillance peut être organisé en tenant compte des effectifs, de l'âge des élèves et des conditions matérielles.

**Cette obligation de surveillance cesse pendant l'interclasse du midi, et par conséquent pendant la cantine**, qui relève du seul secteur «hors contrat». Il est bien entendu possible de solliciter les enseignants pour effectuer cette tâche. Si rien ne s'oppose au bénévole «volontaire», il est bon de rappeler que, pour les seules classes sous contrat simple\*, la Convention Collective (CC) de l'Enseignement primaire Catholique (section 7 de la CC EPNL) précise à son article 10.6 :

**«La surveillance de l'interclasse est assurée en priorité, par roulement et après concertation, par les directeurs et les maîtres volontaires. Cette surveillance est rémunérée. Elle peut être également assurée par toute autre personne embauchée à cet effet».**

Une formulation semblable existe à l'article 10.8 pour l'accueil ou la garderie avant l'ouverture normale ou après l'heure de sortie des élèves.

Il est fréquent de trouver une solution avec la fourniture gratuite du repas en échange d'un service de surveillance. Cela constitue alors un avantage en nature. **Sauf à travailler «au noir», ces avantages doivent faire l'objet d'une fiche de salaire**, avec des charges sociales (salariales et patronales), sur la base forfaitaire de 4,80 € par repas (en 2018).

A s'y soustraire, l'établissement risque un redressement lors d'un contrôle URSSAF. En cas d'accident, le maître ne pourra pas être déclaré en accident de travail. Que dire de sa responsabilité éventuelle vis à vis d'un tiers, élève notamment ?

**«La 28<sup>ème</sup> heure»**

Pour les seuls maîtres sous contrat simple de l'Enseignement Catholique, la CC à l'article 10.2 précise que **«peuvent s'ajouter, au maximum et en moyenne, sans rémunération supplémentaire, 2 heures hebdomadaires consacrées aux besoins généraux liés au caractère propre de l'établissement à l'exclusion de toutes tâches d'entretien et de surveillance.»**

**Le Bureau National du SNEC-CFTC a adopté le texte suivant :** «Pour le SNEC-CFTC, la participation des maîtres au projet éducatif de l'Enseignement Catholique découle de l'engagement initial de ceux-ci. Bien entendu, cette implication dans les actions éducatives découlant du caractère propre (pastorale, catéchèse... ) relève de la liberté de conscience.

La loi CENSI ne modifie en rien ce rapport. Tout comme les élèves et les parents, les enseignants, les éducateurs, les personnels doivent pouvoir s'associer librement aux projets spécifiques de leur établissement, indépendamment de leur contrat et de leurs obligations horaires.



Sous contrat d'association, la 28<sup>ème</sup> heure (exclusivement réservée à la catéchèse ou à l'éveil religieux) ne peut être imposée aux enseignants. Elle est effectuée sur la base du volontariat».

Le SNEC-CFTC est bien en cohérence avec :

- le document du Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SGEC) sur le recrutement «Prof ? Trop Fort ! ». A la question : **«Serai-je obligé d'enseigner la catéchèse ?** », il est répondu : **«Vous aurez la liberté d'accepter ou non une proposition du chef d'établissement pour enseigner la catéchèse».**

- le dossier du SGEC «Pour travailler en équipe 'Etre professeur dans l'Enseignement catholique'» qui indique **«Le chef d'établissement sollicite des professeurs pour participer à la catéchèse. Un éventuel refus d'un professeur ne peut lui être préjudiciable. Par ailleurs, chaque enseignant peut exprimer son souhait de participer aux activités pastorales ou catéchétiques».**

\*NB : dans le réseau Enseignement Catholique de Picardie, seule la classe primaire de l'école de l'Académie musicale de Liesse est sous contrat simple.



## Instituteurs Suppléants → Maîtres Auxiliaires (MA2)

Antérieurement à la rentrée 2015, les Instituteurs suppléants bénéficiaient de l'indice 310 en CDD ou de l'indice 316 en CDI, sans autre déroulement de carrière. Dans les 2 cas, une indemnité s'imposait pour leur permettre d'avoir au moins le SMIC !

Le Ministère avait engagé une négociation qui a débouché sur le décret 2015-963 du 31 juillet 2015. Il est venu accorder, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2015 aux Maîtres Délégués Auxiliaires la grille de rémunération des MA2 avec un déroulement de carrière possible sur 8 échelons et avec un indice initial égal à 321 (1<sup>er</sup> échelon).

Aucune condition de titre n'était exigée, mais les services passés n'étaient pas repris lors du reclassement MA2.

L'accès au 2<sup>ème</sup> échelon (indice 335) ne pourra se faire, au mieux, qu'à compter de septembre 2018.

## MA2 → MA1

Les élus SNEC-CFTC se sont ensuite saisis de l'article 1 du décret. Il précise que : **«Les autorités académiques peuvent classer un maître délégué dans l'échelle de rémunération des MA1 pour tenir compte de son expérience professionnelle, de la rareté des candidats dans la discipline concernée ou de la spécificité du besoin à couvrir.»**

Les élus SNEC-CFTC n'ont cessé d'intervenir auprès du Rectorat pour obtenir le classement MA1 des maîtres rémunérés sur la grille des MA2 en se montrant tenaces.

Par un courriel en date du 2 septembre 2016, le Rectorat «a décidé, par souci de parallélisme des formes avec les contractuels du second degré public, de classer dans la catégorie MA1 les maîtres auxiliaires du second degré privé détenteurs d'un doctorat d'Etat, d'un doctorat de troisième cycle universitaire ou d'un titre d'ingénieur. Cette mesure s'appliquera rétroactivement au 1<sup>er</sup> septembre 2015 pour les maîtres qui étaient en service à cette date.». C'était le premier succès du SNEC-CFTC Picardie, mais il restait des marges de progression nécessitant d'agir encore.

Le Rectorat acceptait en novembre 2017 d'étendre cette mesure aux maîtres du 2<sup>nd</sup> degré titulaires d'un Master 2.

«Monsieur DUVAL, je suis en mesure de vous informer que la proposition faite à Monsieur le Secrétaire Général de reclasser les MA2 titulaires d'un titre ou diplôme bac + 5 sur l'échelle des MA1 a été validée. La décision prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cordialement. Thierry LOUBIERE Chef de la Division des Personnels Enseignants»

Cette mesure positive excluait les maîtres du 1<sup>er</sup> degré. Il nous fallait encore convaincre le Rectorat d'aller plus loin.

La bonne nouvelle est venue lors de la CCMI du 1<sup>er</sup> juin. A la question des élus SNEC-CFTC, le Président annonçait : **«la décision vient d'être prise de rémunérer en tant que MA1 les maîtres auxiliaires disposant d'un diplôme de niveau bac + 5. Cette décision sera appliquée avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré» (PV CCMI 1<sup>er</sup> juin 2018).**

Au 1<sup>er</sup> échelon, le salaire mensuel brut passe alors de 1 504 € à 1 635 €; au 2<sup>ème</sup> échelon, de 1 569 € à 1 762 €

L'Académie d'Amiens est la seule à avoir accordé une revalorisation indiciaire aux DA du 1<sup>er</sup> degré titulaires d'un Master 2.

Le SNEC-CFTC a de nouveau saisi Madame la Rectrice le 25 septembre 2018 pour revaloriser l'ensemble des MA2. Sa réponse est venue le 11 octobre : «J'ai l'honneur de vous informer de la décision de reclasser sur l'échelle de rémunération des MA1 tous les maîtres auxiliaires du second degré pouvant justifier de la détention d'un titre ou diplôme sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat. Cette mesure de revalorisation prend effet au 1<sup>er</sup> septembre 2018. »

Toutefois, cette mesure se limite aux MA du 2<sup>nd</sup> degré.

Il reste encore à obtenir :

Le reclassement des MA2 du 1<sup>er</sup> degré titulaires d'un bac + 3 sur la grille des MA1.

Une revalorisation des MA2 justifiant d'un diplôme en deçà du bac +3.

Le SNEC-CFTC poursuit son action.

Des maîtres constatent qu'ils ont été «oubliés» (bien souvent parce qu'ils n'avaient pas transmis au Rectorat le justificatif de leur Master 2) et contactent la permanence du SNEC-CFTC.

Avec promptitude, le Rectorat régularise administrativement dès la réception du justificatif comme l'illustre ci-dessous l'échange de courriels :

«Madame, je me permets d'attirer votre attention sur la situation de Mme B, déléguée auxiliaire à St ... Vous trouverez en PJ le justificatif de son master. Je vous remercie dès à présent de bien vouloir examiner son reclassement MA1. Cordialement» (courriel du SNEC-CFTC à Mme JEANNEST en date du 18 avril 2018).

Dès le 19 avril, la réponse de Mme JEANNEST nous parvenait : «Monsieur, Madame B. a été reclassée ce jour en MA1. C'est encore une situation où nous ne disposons pas de son diplôme dans son dossier. Cordialement»

Plus que jamais, vous pouvez compter sur la détermination du SNEC-CFTC Picardie pour promouvoir et faire valoir vos droits. N'hésitez pas à contacter notre permanence académique.





La résorption de la précarité est une revendication prioritaire du SNEC-CFTC, sans cesse d'actualité et qui résulte de deux constats principaux :

1. Le recrutement de Délégués Auxiliaires s'impose sur des postes vacants en l'absence de PE,
2. Par ailleurs, contrairement à l'Enseignement Public qui dispose de «Titulaires» pour les remplacements, il est obligatoire de confier les suppléances à des maîtres Délégués Auxiliaires, qu'il faut donc renouveler au rythme de leur «contractualisation» («titularisation»).

La résorption de la précarité (emploi et rémunération) ne peut se faire que dans le cadre des concours :

- **Concours externe**, sous réserve des conditions de titre (Master).
- **3<sup>ème</sup> Concours** pour ceux qui justifient de 5 ans en qualité de salarié de droit privé.

- **Second concours interne**. Sont concernés les DA justifiant de 3 ans de service public (notamment des services d'enseignement) et d'une licence. Toutefois, il n'est pas ouvert chaque année en Picardie.

**L'examen professionnalisé (avec le RAEP)** a été ouvert pendant 6 ans (la session 2018 était la dernière). Sur ces 6 années, il a permis à 46 DA un reclassement PE. Il faut toutefois noter que 13 postes n'ont pas été pourvus lors des 3 dernières sessions (4 sur 9 en 2016 ; 2 sur 5 en 2017 et 7 sur 9 en 2018). **Il n'est pas reconduit pour la session 2019.**

**L'accès au CDI pour les DA justifiant de 6 ans de service en continu n'est en rien une solution pérenne. Le CDI ne modifie en rien le statut avec un emploi qui reste précaire et une rémunération inchangée (grille des MA1 avec un Master 2 ou à défaut grille des MA2).**

**Le SNEC-CFTC demande au Ministère de nouvelles mesures pour les Délégués Auxiliaires (150 en fonction dans le 1<sup>er</sup> degré picard).**



## TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : DEVENIR PROFESSEURS DES ÉCOLES PAR LA VOIE CONTRACTUELLE

En application du décret n° 95-979 du 25 août 1995, peuvent candidater les personnes qui remplissent les conditions suivantes : **appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi** définies à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984, **répondre aux mêmes conditions de diplômes (Master)** ou d'équivalence que celles exigées pour les concours externes, présenter un **handicap** compatible avec les fonctions demandées, cette compatibilité étant appréciée par un médecin spécialisé agréé désigné par l'administration.

**Le dossier de candidature** doit comporter une lettre de motivation pour un emploi précis, un curriculum vitae détaillé, la photocopie des diplômes et le justificatif prouvant **la qualité de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE)**.

Une première appréciation des candidatures s'effectue sur dossier.

La commission de recrutement s'assure que les candidats possèdent bien le profil requis et les aptitudes nécessaires pour les fonctions postulées.

Les candidats dont les dossiers ont été présélectionnés sont ensuite convoqués à un entretien avec la commission de recrutement.

À l'issue de ces entretiens, les candidats sont avertis de la décision définitive relative au recrutement.

Le contrat est passé pour une durée équivalente à celle de la période de stage,

soit un an. Le maître est rémunéré comme PE 1<sup>er</sup> échelon.

La prise en compte des services antérieurs s'effectue seulement au terme de la période probatoire lors de l'obtention du contrat définitif.

Durant la durée du contrat, l'intéressé bénéficie d'actions de formation organisées conformément à l'article 6 du décret.

Les éventuels aménagements de poste nécessaires sont réalisés, après avis du médecin de prévention, de façon à être effectifs dès la prise de fonctions.

Un suivi personnalisé est mis en place, notamment pour vérifier que ces aménagements sont suffisants.

**Au terme du contrat, trois possibilités : titularisation, renouvellement, non-renouvellement.**

À l'issue du contrat, un entretien avec un jury est organisé afin d'apprécier l'aptitude professionnelle de l'enseignant.

Après cet entretien, et au vu de l'ensemble du dossier, si celui-ci est déclaré apte professionnellement à exercer les fonctions, il peut être «titularisé».

Dans le cas où l'enseignant n'a pas démontré de capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut être renouvelé, une seule fois, pour une durée équivalente.

**ATTENTION !** Posséder une reconnaissance de travailleur handicapé ne conduit pas à un recrutement systématique.

Seuls les candidats qui possèdent le profil des postes à pourvoir peuvent être recrutés et ces recrutements doivent correspondre à des besoins de l'administration.





## REMERCIEMENTS

Novembre 2018

1. Avec un peu de retard, je vous remercie de m'avoir annoncé mon passage à la classe exceptionnelle des Certifiés.

Etant donné votre insistance à postuler à celle-ci, j'ai effectué la demande mais cela me semblait impossible, et pourtant !!!

Je vous remercie de tout ce que le syndicat a pu faire pour moi tout au long de ma carrière (le rattrapage d'échelon lorsque je suis devenue Certifiée, les démarches qui ont été effectuées pour la prise en compte des années de surveillance dans le public pour ma carrière).

En un mot : merci beaucoup

LD, 12 juin 2018

2. J'adresse mes sincères remerciements au SNEC-CFTC Picardie pour l'action menée concernant le reclassement des MA2 en MA1 dont je bénéficie depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Même si mon poste reste en CDD, c'est une avancée certaine vers un peu plus de reconnaissance.

Pour tout cela, je vous suis reconnaissante,

LJ, 21 mars 2018

3. Merci pour votre aide, votre disponibilité à chaque appel téléphonique et vos conseils précieux.

DP, 24 août 2018

4. Je vous remercie de la rapidité et de la précision de vos informations.

C'est toujours fort appréciable de trouver un interlocuteur efficace.

AB, 17 avril 2018

5. «Je viens de recevoir aujourd'hui un courrier de Monsieur Bernard m'informant de ma promotion au 9<sup>e</sup> échelon à la date du 1<sup>er</sup> mars 2014 !

Un très grand merci pour vos démarches et pour votre dévouement : le jeu en valait donc la chandelle...

Et je retiens la "leçon" et suivrai maintenant de plus près mes documents administratifs, afin d'éviter de vous solliciter pour ce genre de problème.»

Financièrement, cette régularisation se traduit par un rappel de 3 000 € bruts et accélérera l'accès au 10<sup>ème</sup> échelon, puis au 11<sup>ème</sup> et enfin à la Hors Classe...

FL, 1<sup>er</sup> septembre 2017

6. Je vous remercie pour la rapidité de votre réponse et pour le temps pris pour m'éclairer et me donner les informations nécessaires.

AF, 17 mars 2016

7. Je tiens sincèrement à vous remercier pour l'efficacité de votre travail.

Votre investissement donne envie de s'intéresser à la fonction de représentant syndical.

ND, 7 décembre 2015.



MERCI !!!

