

SNEC-Information CFTC-Picardie

Automne-Hiver 20-21



Adaptons-nous !!!



Tu prends les
Terminales là-bas et
moi les Maternelles ?



CFTC-Picardie

Trimestriel

Automne-Hiver 20-21

N° 183

Permanences

Du lundi au vendredi
de 9 h à 16 h
ou sur rendez-vous

Nous joindre / Espace Retraités	2
Editorial	3
Le Conseil Social & Economique : Le Secrétaire	4
Le Coin des Professeurs de Lycée Professionnel : Quelques informations	5
Bon à Savoir : Les Indemnités pour Activités Péri-Educatives	6-7
2nd Degré : Avancement d'Echelons	8-9
La Trésorerie	10-11
Alain Duval	12-13
1er Degré : C. C. M. I. du 3 novembre 2020 (Questions-Réponses)	14 à 16
Classe Exceptionnelle	17
Hors Classe	18-19
O G E C : Temps de travail	20-21
Action Sociale : Aides aux Familles	22
Retraite : fiche pratique : Y a-t-il un âge pour partir ?	23-24

Espace Retraités

Voici une nouvelle rubrique pour maintenir le lien entre les retraités du Snec qui adhèrent depuis de nombreuses années et qui soutiennent son action.

Nous vous remercions des nombreux témoignages qui nous sont parvenus lors de la disparition d'Alain Duval que vous connaissez tous pour l'avoir rencontré ou avoir été en contact avec lui, notamment lors de votre départ en retraite.

Nous ne doutons pas de votre fidélité à ce qu'a été son engagement pendant plus de quarante ans en restant adhérents pour soutenir l'action de notre syndicat dans la défense des personnels auprès des instances, comme nos prédécesseurs l'ont été pour nous lorsque nous étions actifs.

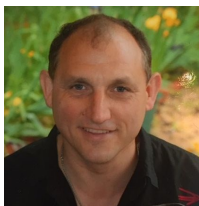
Nous vous rappelons à cet égard :

- le crédit d'impôt de 66 % sur votre cotisation
- le partenariat avec la mutuelle CCMO
- l'affiliation à l'UDIR (Union Départementale Interprofessionnelle des Retraités) qui réunit son bureau une fois par an et propose en général une sortie
- le journal des retraités du Snec qui contient de nombreuses informations utiles

Cet espace est le vôtre : si vous avez des idées ou des informations, n'hésitez pas à nous en faire part. En ces temps difficiles, il est essentiel de rester en contact. Continuons à rester vigilants, pour nous et pour les autres.



Par
Gladys HURTEBIZE
Référente Retraités

Diogène
PONTHIEU

Quand vous recevrez cette publication, un énième protocole sanitaire sera peut-être mis en place dans votre établissement.

Le protocole sanitaire est conçu pour nous protéger, nous rassurer mais leur multiplication suscite plutôt l'inquiétude et soulève parfois la question de la nécessité de certains points.

Denis
BASSET

On déplore également, ici ou là, des difficultés à mettre en œuvre sur le terrain ledit protocole et des contradictions sont de plus en plus flagrantes (cantine, déplacements, désinfection...)

Le Snec-CFTC ne cesse de faire remonter au Ministère ces incohérences et nos élus CSE (Conseil Social & Economique), sur le terrain, étant très souvent sollicités, interviennent régulièrement auprès des Chefs d'établissement.

Bien que nous soyons en première ligne et que notre mission soit primordiale pour l'éducation de nos élèves et le soutien de l'économie, il ne faut pas que les personnels de nos établissements privés se sentent en danger.

A tous les niveaux, les problèmes liés à la désinfection, à la distanciation, à la conformité des masques, à la pédagogie à adapter face aux élèves restent nos priorités.

Faute d'immunité collective ou d'un vaccin, nous allons devoir vivre avec la Covid encore plusieurs mois, il faudra bien s'adapter mais pas à n'importe quel prix. Tant au niveau national, qu'au niveau local dans les CSE, le Snec-CFTC reste une force de propositions et de dialogue.

Le Snec-CFTC Picardie n'incite pas systématiquement au droit de retrait, mais il le soutiendra à chaque fois que les conditions sanitaires qu'il juge a minima ne seront pas respectées.

Crise sanitaire oblige, juste avant Noël, le Ministre distribue ses cadeaux. Cependant, il y aura des déçus et du retard dans la livraison.

Le Ministère annonce une enveloppe de 400 M € pour revaloriser la rémunération des personnels de l'Education Nationale et accompagner ainsi la transformation des métiers de l'éducation :

- 1 prime mensuelle de revalorisation des débuts de carrière (jusqu'au 7^{ème} échelon) à partir de mai 2021 : uniquement 31 % des enseignants vont en bénéficier.
- 1 % de Hors Classe en plus pour la session 2021
- 1 prime de 150 € pour l'achat d'un équipement informatique en janvier 2021 sauf pour les documentalistes (sic !)

Bien que ces mesures soient profitables à certains, le Snec-CFTC les trouve inéquitables et insuffisantes. Encore une fois, le Ministère a rendu ses arbitrages sans tenir compte de l'avis et des propositions faites par les partenaires, dont le Snec-CFTC, pour faire reconnaître la valeur de TOUS les enseignants des 1er et 2nd degrés.

L'adaptabilité s'est imposée également à notre permanence et ce journal est le reflet du travail collectif mis en place en septembre.

Souhaitons que la nouvelle formule du journal vous agrée.

Toute l'équipe vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année



Election

- Élu à la première réunion du CSE
- Être membre titulaire du CSE
- Élu à la majorité relative des voix
- Le président du CSE peut participer à l'élection : sa voix a le même poids que les membres élus
- Les suppléants ne participent pas à l'élection
- En cas d'égalité des voix entre candidats, le candidat le plus âgé est élu

Ou

Rédiger une règle dans le règlement intérieur du CSE : le candidat ayant obtenu le plus de voix aux élections professionnelles est élu.

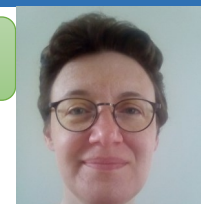
Remplacement

- Une nouvelle élection d'un secrétaire en cours de mandat est nécessaire si le secrétaire obtient une mutation, s'il démissionne ou s'il est révoqué de ses fonctions de secrétaire
- La réélection du nouveau secrétaire se déroule de la même façon que lors de la première réunion du CSE

Missions

SECRETARE
du CSE

- Arrêter conjointement avec le président du CSE l'ordre du jour de chaque réunion
- Rédiger dans les 15 jours suivants la réunion, transmettre à l'employeur et diffuser le procès-verbal de chaque réunion
- Veiller au bon fonctionnement interne et à la bonne administration du CSE
- Préparer avec les autres élus l'ordre du jour de chaque réunion
- Organiser les travaux du CSE et veiller à la préparation des réunions
- Être le lien entre le CSE et le président, les salariés et les interlocuteurs extérieurs (inspecteur du travail, médecin du travail, experts)
- Proposer des projets de vœux, avis et résolutions
- Veiller à la bonne exécution des décisions du CSE
- Procéder à l'affichage et à la diffusion des informations auprès des salariés
- Diffuser aux élus la documentation reçue par le CSE
- Gérer les courriers et les archives du CSE

Par Claude MICHAUD
Référénte CSE**Les missions particulières du SECRETAIRE**

- Représenter le CSE vis-à-vis des tiers
- Signer les factures et les engagements contractuels auxquels il a décidé de souscrire pour son fonctionnement et l'exercice de ses missions
- A mandat par le CSE pour tous les actes de gestion courante définie dans le règlement intérieur du CSE
- En cas d'action en justice à l'initiative ou à l'encontre du CSE, un mandat spécial sera délivré au secrétaire par résolution prise en réunion plénière pour représenter le CSE
- S'il y a eu élection d'un secrétaire-adjoint, préciser dans le RI dans quelles mesures et selon quelles modalités il remplace le secrétaire

Remarque : le secrétaire-adjoint peut être choisi parmi les suppléants.

L'ISS Voie professionnelle

Important



Par Pascal
FROUIN
Référent PLP

Indemnité de Sujétion Spéciale de la voie professionnelle :

Si vous enseignez au moins 6 heures en CAP, et/ou 1^{ère} Bac Pro, et/ou T Bac Pro, vous avez le droit à l'ISS voie professionnelle. Le montant est de 400 € à l'année soit 33 € par mois.

C'est à votre chef d'établissement de faire la saisie sur STSWEB «le plus tôt possible»

Pondérations

En tant que PLP, vous pouvez être amené à enseigner quelques heures en Lycée Technique. Vous avez le droit au même titre que les certifiés aux pondérations

Une heure de BTS est pondérée 1,25 donc si vous faites 4 h de BTS vous devez avoir 4 x 1,25 soit 5 h rémunérées. Les heures en 1^{ère} et Terminale Technologiques sont pondérées à 1,1 avec un maximum de 10 soit 1 h de plus.

ORS

En tant que PLP, vous pouvez être amené pour diverses raisons à avoir un complément d'heures dans une matière ou niveau ne correspondant pas à votre concours. Veillez à conserver au moins 50 % de votre temps de travail, pondérations comprises. Les cas des répartitions horaires étant nombreux, si vous avez un doute n'hésitez pas à appeler la permanence.

Exemple pour un temps de travail de 18 h : vous devez avoir au moins 9 h en LP, les autres 9 h peuvent être réparties en 4 h de BTS (soit 5 h) et 4 h en 2^{nde}.
Exemple pour un temps de travail de 19 h : vous pouvez avoir 10 h en LP et 9 h en LT (pondérations comprises)

Classe exceptionnelle

Pensez à bien mettre à jour vos dossiers I-PROFESSIONNEL, si vous avez enseigné au moins une heure en BTS sur une année, indiquez le dans l'onglet missions particulières, cela vous sera utile pour valider vos 8 années de missions particulières

* Le Rectorat de l'Académie d'Amiens accompagne les enseignants à travers la mise en place et le suivi d'activités péri-éducatives (décret n° 90-807 du 11 / 9 / 1990)

* Il s'agit d'activités ayant un caractère sportif, artistique, culturel, scientifique ou technique ou qui contribuent à la mise en œuvre des politiques interministérielles à caractère social.



Par Nathalie BLAQUIS
Elue CCMA

Exemple d'activités péri-éducatives concernées par ces indemnités :
Jeux de langage, Lecture/Ecriture, Jeux pédagogiques, Théâtre, Musique/Chant, Arts plastiques, Danse, Astronomie, Cirque, Journal de l'École, Club d'échecs, Club philatélique, sports individuels et/ou collectifs...

Ces indemnités s'adressent uniquement aux enseignants. Le statut des autres personnels amenés à encadrer des activités auprès des élèves ne leur permet pas d'en bénéficier.



Les fêtes d'écoles et les activités conduites dans le cadre de l'accompagnement éducatif ne peuvent être considérées comme des activités péri-éducatives et ce temps ne peut faire l'objet d'indemnité.



* L'attribution d'indemnité péri-éducative ne constitue pas un paiement heure pour heure mais la reconnaissance d'un engagement, établie par répartition d'une dotation départementale annuelle, proportionnellement au nombre d'heures effectuées.

* Peuvent justifier d'un versement d'indemnité, les activités régulières menées par l'enseignant, hors horaire enseignement : avant le cours, pendant la pause méridienne, après le cours, le mercredi après-midi et le samedi.

* Une fiche-projet pédagogique doit être dûment renseignée en cohérence avec le projet d'établissement. S'il y a plusieurs projets distincts par établissement (dans une limite de 5 projets par établissement et de 15 projets si la structure éducative regroupe un collège, un lycée et un L.P), chaque projet fait l'objet d'une demande distincte.

* Les demandes d'A.P.E accompagnées de la fiche-projet sont à renvoyer, par voie hiérarchique, à la DOS (Division de l'Organisation Scolaire).

* Le formulaire du dossier pour renseigner un projet péri-éducatif est à demander à son chef d'établissement dans le courant du mois de mai.

BILAN DE L'ATTRIBUTION DES INDEMNITES SECOND DEGRE DANS L'ACADEMIE D'AMIENS POUR L'ANNEE 2020-2021

Pour l'année scolaire 2020 / 2021, l'Académie d'Amiens a accordé, pour le 2nd degré, 1206 heures réparties comme suit :

- Les établissements de l'Aisne ont obtenu 312 heures
 - Les établissements de l'Oise ont obtenu 261 heures
 - Les établissements de la Somme ont obtenu 633 heures
- 81 projets ont été déposés soit 16 de moins qu'en 2019 / 2020.

A savoir !!!

Avant l'envoi au Rectorat, le chef d'établissement donne son avis sur le projet.

Les dossiers ayant reçu un avis défavorable par le chef d'établissement ne percevront pas l'indemnité.

Dans les 1^{er} et 2nd degrés, l'heure d'indemnité péri-éducative est rémunérée au taux de 23,81 € (montant en 2019)



Ne peuvent justifier d'un versement d'indemnité :

- ✓ Les temps d'organisation de préparation des activités péri-éducatives
- ✓ Les activités réalisées au titre de l'aide personnalisée
- ✓ Les activités qui s'inscrivent dans le dispositif d'accompagnement éducatif
- ✓ Le soutien scolaire
- ✓ Les cours d'informatique
- ✓ La surveillance de cantine
- ✓ Les activités disciplinaires

A éviter :

Les projets déposés qui ont fait l'objet d'un avis défavorable du Rectorat sont rejetés le plus souvent pour les raisons suivantes :

- ⇒ Le projet est mal renseigné, mal justifié, avec des objectifs pédagogiques peu clairs,
- ⇒ Le projet a un contenu pédagogique trop disciplinaire,
- ⇒ Le bilan d'activité est trop léger,
- ⇒ Le projet est mis en place par un personnel non enseignant,
- ⇒ Les projets à dominante « bien-être » (méditation, réflexologie, relaxation, yoga...) sont étudiés avec prudence et réserve.

Conseils :

- ⇒ Les dossiers doivent être écrits à l'ordinateur,
- ⇒ Il faut bien distinguer le bilan attendu et celui de l'année n-1,
- ⇒ Quand on cite des partenaires, il faut pouvoir justifier le financement,
- ⇒ L'action des élèves doit être clairement affichée,
- ⇒ Les dossiers collaboratifs sont étudiés avec bienveillance.

Avancement d'échelon Certifiés, PEPS, PLP, Agréés, AECE, CE EPS et PEGC

L'avancement d'échelon permet la progression de la rémunération indiciaire durant la carrière du maître.

Il est important d'aller vérifier sur i-professionnel les informations sur votre carrière.

Certifiés, PEPS, PLP, agrégés, AECE, CE EPS et PEGC avancent à un rythme unique **sauf pour le passage aux 7^e et 9^e échelons** :

avancement accéléré pour 30 % des promouvables.

Un avancement accéléré du 6^{ème} au 7^{ème} échelon permet de gagner un an par rapport à un passage à l'ancienneté.

Un avancement accéléré du 8^{ème} au 9^{ème} échelon permet de gagner un an par rapport à un passage à l'ancienneté.

Les avancements accélérés du 6^{ème} au 7^{ème} échelon ainsi que ceux du 8^{ème} au 9^{ème} sont effectués dans le cadre des **Rendez-Vous de carrière** qui font suite au PPCR.

Sont promouvables» (=susceptibles d'être promus) les maîtres (Certifiés, PLP, PEPS, Agrégés) qui, entre le 1^{er} septembre et le 31 août de l'année scolaire, justifient d'une ancienneté de 2 ans dans le 6^{ème} échelon ou de 2 ans et 6 mois dans le 8^{ème} échelon.

Pour les AE, l'ancienneté doit être de 2 ans et 3 mois dans le 6^{ème} et 2 ans 9 mois dans le 8^{ème}.

Le Recteur décide des promotions au regard du rendez-vous de carrière (case Avis de l'autorité académique sur un avancement accéléré), après consultation de la CCMA.

En cas d'égalité de barème, les discriminants suivants sont successivement appliqués :

ancienneté dans le corps, ancienneté dans l'échelon, et enfin l'âge.

Dans ce corps, Madame A et Monsieur B ont tous les deux 8 ans d'ancienneté.



Par Pascal Fontenay
Elu CCMA

On va alors continuer à les départager en regardant leur ancienneté dans le 6^{ème} échelon.

A nouveau ils ont tous

Echelon	Avancement accéléré	Avancement à l'ancienneté
1		1 an
2		1 an 6 mois
3		1 an 6 mois
4		2ans 6 mois
5		3 ans
6	2 ans	3 ans
7		3 ans
8	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois
9		3 ans 6 mois
10		3 ans 6 mois
11		Sans limite

les deux 3 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon.

Le dernier critère qui permettra de les départager sera l'âge.

Madame A est née le 06/08/1986 et Monsieur B est

né le 15/10/1986.

Madame A sera donc classée avant Monsieur B.

Pour que Madame A soit promue, il faut qu'elle soit classée dans les 17 premiers.

Si un maître susceptible de bénéficier d'un avancement accéléré pour passer au 7^e (9^e) échelon ne fait pas partie des 30 % des maîtres retenus pour un avancement accéléré, il sera automatiquement promu par l'ancienneté au 7^e (9^e) échelon dès qu'il aura atteint l'ancienneté nécessaire dans le 6^e échelon (8^e) (éventuellement au cours de la même année scolaire)

Exemple :

Il y a 57 promouvables (= maîtres qui remplissent les conditions) à l'échelon 7.

Le nombre de promus sera donc de 17 (30 % de 57).

Il y a un reliquat de 0,1 (voir gestion des reliquats)

Madame A et Monsieur B sont au 6^{ème} échelon des certifiés classe normale.

Suite à leur RDV de carrière, ils ont obtenu chacun un avis du rectorat très satisfaisant.

Ils ont donc tous les deux un barème de 3.

Pour les départager ensuite, on va regarder leur ancienneté dans le corps des certifiés.

- **Effet de l'avancement**
L'avancement est étudié par la CCMA en une séance pour l'ensemble de l'année scolaire. Mais l'avancement prend effet à la date à laquelle le maître capitalise le temps prévu par les décrets statutaires pour en bénéficier. Un maître peut donc être avancé avec effet rétroactif c'est-à-dire versement d'un différentiel pour la période séparant la date théorique d'avancement de la date à laquelle elle se concrétise par une hausse de son traitement indiciaire.

- **Gestion des reliquats**

Lors de la campagne 2017 / 2018, les élus S nec-CFTC Picardie avaient crié au vol des promotions car le Ministère avait donné des consignes pour ne plus attribuer les reliquats.

Le Ministère a heureusement fait un pas en arrière en donnant de nouvelles instructions aux Rectorats.

Il convient maintenant d'ajouter année après année les reliquats au niveau de chaque corps et de chaque échelon (du 6^{ème} au 7^{ème} et du 8^{ème} au 9^{ème}).

Quand la somme atteint 1, une promotion supplémentaire est attribuée.

Exemple : Pour les PLP

	Echelon de promotion	Nombre de promouvables	Contingent de promotion 30% de promouvables	Promotions accordées	Reliquat
2018 / 2019	9	6	1,8	1	0,8
2019 / 2020	9	11	3,3	3	0,3
			Somme des reliquats		1,1
			Promotions supplémentaires à accorder		1

- **Situations particulières**

Les maîtres contractuels à temps incomplet ou à temps partiel bénéficient d'un avancement identique à celui des maîtres exerçant à temps complet.

Les périodes passées en disponibilité pour élever un enfant ou en congé parental d'éducation seront assimilées à des services effectifs au regard de l'avancement dans la limite de 5 ans.

- **Avancement à l'ancienneté**

Si vous n'êtes pas promu, vous passerez à l'ancienneté.

Pour les titulaires, cet avancement se fait automatiquement.

Rq : pour les Délégués Rectoraux, l'avancement à l'ancienneté fait l'objet d'un arrêté collectif pris souvent en fin d'année mais avec un effet rétroactif à la date du changement d'échelon.

Par exemple, un maître promu à l'ancienneté au mois d'avril 2021 devra attendre l'arrêté collectif de décembre 2021 pour voir l'effet sur sa rémunération avec un rappel à partir du mois d'avril.

Le SNEC-CFTC a toujours manifesté son souci d'informer et de rendre compte de son action à ses adhérents. Voici donc la partie trésorerie pour l'année 2019 écoulée.

Par Hervé KLEIN
Trésorier Académique



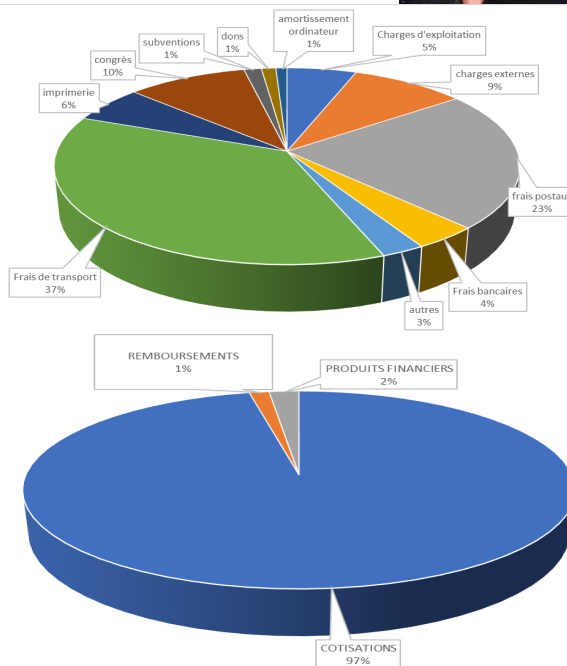
Le bilan financier de l'année 2019 :

LA SOMME DES CHARGES :
39 533,00 €

Les charges principales relèvent des frais de déplacement (14 538 €), des frais postaux (9 020 €), les frais du congrès national (3 816 €), des charges externes (3 657 € : documentation, locaux...) et des charges d'exploitation (2 199 € : administratif, fournitures, petit matériel).

LA SOMME DES PRODUITS :
38 905,28 €

Les produits correspondent pratiquement à la somme reversée par le national (37 600 €) sur le montant total des cotisations de nos adhérents (113 613 €). Ce sont bien vos cotisations qui nous permettent de poursuivre à œuvrer au quotidien.
Merci pour votre soutien et votre fidélité !



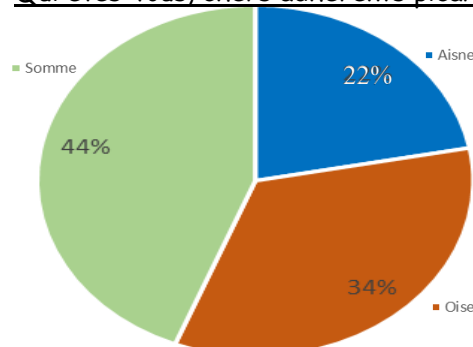
Même s'il se conclut par un très léger déficit de -627,72 € (= 38 905,28 - 39 533,00), le **résultat financier de l'exercice 2019** montre le signe de la très bonne santé du SNEC-CFTC Picardie.

Nous avons également enregistré au 30 septembre 2020, 52 nouvelles adhésions au syndicat ce qui est déjà plus que l'an dernier en fin d'année (51 au total fin 2019).

C'est bien le travail, les efforts, le sérieux, l'implication constante et l'efficacité de nos délégués sur le terrain qui sont à l'origine de ces très bons chiffres !

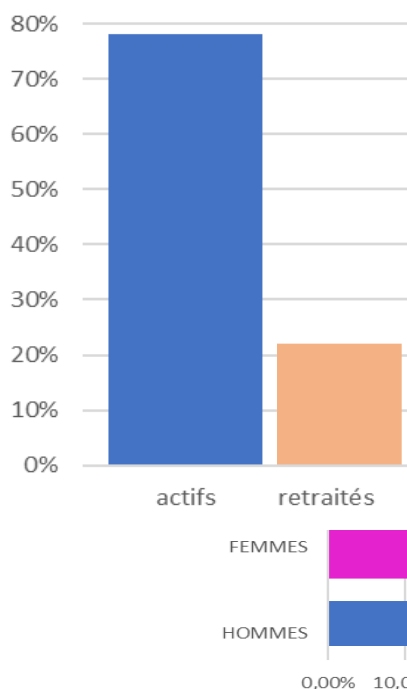
Qu'ils soient remerciés pour la confiance que vous leur accordez ! En complément de la présence des permanents au bureau, l'équipe du SNEC-CFTC vous assure une écoute et un suivi régulier de votre dossier dans les instances où nous avons à cœur de vous représenter.

Qui êtes-vous, chers adhérents picards ?



44 % de nos adhérents habitent dans la Somme, 34 % vivent dans l'Oise et 22 % proviennent du département de l'Aisne.

Le SNEC-CFTC est très bien implanté, de façon équilibrée, dans les trois départements. Il reste dans ces trois départements des personnes qui auront peut-être envie de partager nos valeurs et de nous rejoindre, n'hésitez pas à les inviter à nous contacter !



78 % de nos adhérents sont actifs mais il y a aussi 22 % de nos adhérents qui sont à la retraite. Ils représentent une part importante des syndiqués. Ils restent donc très fidèles à notre syndicat. Un grand merci à eux ! Cette retraite bien méritée leur permet, en restant adhérents, de bénéficier des avantages de la mutuelle CCMO, de garder le contact en recevant les informations actualisées de la vie syndicale au Snec CFTC, de continuer à partager nos engagements syndicaux pour la défense des personnels, de nous apporter une aide ponctuelle à la permanence, et c'est toujours un grand plaisir de les retrouver, d'avoir leur soutien dans la poursuite de notre action par le versement de leur cotisation.

Les adhérents sont finalement pour plus de 81 % des adhérentes ! Ce pourcentage est en rapport avec l'image du corps professoral dans son ensemble.
 Bravo Mesdames ! Vous représentez avec brio notre syndicat.
 A noter que la doyenne de nos adhérentes est une dame qui fêtera bientôt ses 90 ans en 2021 et notre benjamine est âgée de 25 ans.

Les salariés OGEC représentent 6,4 % de nos adhérents. Nous avons encore une marge de progression pour nous faire connaître auprès de ces salariés. C'est le prix de notre indépendance et de notre représentativité.



Pour son fonctionnement quotidien, le Snec-CFTC Picardie ne reçoit aucune subvention, ni du Rectorat, ni des DDEC... et c'est heureux !
 La gestion saine de la trésorerie du Snec-CFTC nous permet ainsi une bonne information des personnels, une présence active à la permanence, une prise en charge rapide et efficace des frais engagés par nos militants.
 Elle est possible car nombreux sont ceux qui ne se contentent pas d'être sympathisants mais sont de fidèles adhérents ! Si vous n'avez pas encore osé franchir le pas, n'hésitez plus ! Rejoignez nous !

Nous rendons ici encore hommage à notre ancien trésorier Alain Duval. Il a œuvré toute sa vie pour que le syndicat se porte bien aussi au niveau de ses finances. Nous aurons à cœur de suivre le chemin qu'il a déjà longuement et si bien tracé !



CELEBRATION EN HOMMAGE A ALAIN DUVAL SAMEDI 19 SEPTEMBRE 2020 CATHEDRALE D'AMIENS

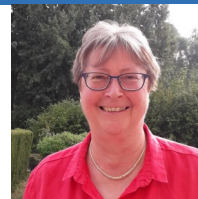
A
L
A
I
N
D
U
V
A
L



Villers-Bretonneux

Par Gladys
HURTEBIZE

Le samedi 19 septembre 2020, veille de son 67^{ème} anniversaire, sa famille, ses amis, ses collègues, les représentants des diverses instances se sont retrouvés respectant les règles sanitaires réglementaires dans la Cathédrale d'Amiens.



Alain, homme aux multiples facettes était avant tout un homme de foi.

Proche de Dieu, la Cathédrale était sa maison secondaire.

Cette messe célébrée par l'Abbé Bertrand

Alain Duval est décédé le 3 avril 2020 à l'âge de 66 ans. Une messe d'obsèques a été célébrée en comité très restreint (20 personnes) par Don Edouard, Recteur de la Cathédrale d'Amiens, en l'église de Villers-Bretonneux le lundi 6 avril à 14 h 30.



LEDIEU a été composée en suivant les choix qu'Alain avait faits et qu'il nous a laissés.

Ce fut également l'occasion pour la CFTC, pour les anciens élèves d'Alain et pour les «accompagnateurs de Lourdes» de rendre un dernier hommage à Alain.





Voici l'hommage de la CFTC :

La vie d'Alain est associée à la vie du SNEC-CFTC Picardie et à l'Union Départementale CFTC Somme.

Il lui a consacré 40 années de sa vie.

A partir des années 80, Alain avec Patrice Haudiquez, Béatrice Etévé et Jean-François DARRAS, a dynamisé le SNEC-CFTC Picardie.

La défense de l'école libre face au projet de loi Savary a été un de ses grands combats.

Grâce à lui, aujourd'hui, le SNEC-CFTC Picardie est le premier syndicat de l'enseignement privé avec plus de 75 % des suffrages aux dernières élections professionnelles et plus de 900 adhérents.

De 1987 à 2002, il a accepté une fonction supplémentaire en devenant Trésorier National.

Il a été avant tout l'image et la voix du SNEC-CFTC Picardie.

Alain était connu dans tous les établissements de l'académie.



Il a été innovant en créant un réseau de plus de 80 délégués présents dans tous les établissements picards et rattachés à une permanence académique. Travailleur acharné, Alain ne comptait pas ses heures

à la permanence. Toujours disponible 7 j / 7, 24 h / 24 :

il était toujours prêt à rendre service, à orienter, à conseiller. Alain a su tisser des liens privilégiés avec l'administration et l'enseignement catholique. De par ses connaissances, son charisme, Alain était écouté et respecté. Alain était aussi une référence pour le SNEC-CFTC des autres académies.



Il publiait de nombreux dossiers ou journaux pour ses adhérents qui ont été souvent réexploités dans les autres académies.

Au niveau de l'interprofessionnel, Alain a également été trésorier de la CFTC Somme de 1982 à 2019 et a œuvré à son développement.



La CFTC remercie tous ceux qui ont témoigné leur sympathie

par des messages et ceux qui ont pu être présents à cette messe de commémoration à la Cathédrale.

Alain peut être rassuré : une équipe renouvelée va prendre soin de son bébé.

Le SNEC-CFTC Picardie ne l'oubliera jamais.

Selon les dernières volontés d'Alain, vous pouvez exprimer votre sympathie en adressant un don auprès d'ATD Quart Monde.

Après la célébration, du 6 avril, Gladys Hurtebize avec des amis et des membres de la famille sont allés déposer une coupe au nom de la CFTC sur la tombe d'Alain et les dons recueillis à la Cathédrale ont été transmis à ATD Quart Monde.



A
L
A
I
N
D
U
V
V
A
L



Le SNEC-CFTC Picardie est le seul syndicat représentatif en CCMI.

1. **La classe exceptionnelle** a été créée en 2017 dans le cadre du PPCR.

Elle permet à la fois la reconnaissance de l'exercice de fonctions durant une certaine durée et la richesse d'un parcours professionnel.

Le Ministre promet l'accès à la classe exceptionnelle. Encore faut-il avoir des candidats...

- Pour la promotion 2020, nous obtenons 14 promotions au vivier 1 mais seulement 1 unique candidat.

Le nombre restreint de fonctions pour les enseignants du privé ne leur permet pas d'être promouvables et donc d'être promus.

- Pour le vivier 2, 5 promotions sont attribuées pour 3 promouvables.

L'administration ne doit-elle pas revoir les critères d'entrée à cette promotion pour les enseignants du Privé ?

Le seul critère du vivier 2 est d'avoir atteint le 6ème échelon de la Hors Classe.

Là encore, le nombre restreint de promotions à la Hors Classe ne permet pas d'alimenter suffisamment les promotions de la classe exceptionnelle.

Pouvons-nous espérer dans les années à venir plus de promotions à la Hors Classe vu le nombre de pertes de promotions à la classe exceptionnelle (15 promotions perdues pour l'année 2020) ?

Administration :

Nous n'avons le pouvoir que de faire remonter ces questions au Ministère ; on le déplore.

Par Diogène PONTHEU
Elu CCMI
Délégué Académique
Suppléant



2. Lors de la CCMI du 11 février 2020, l'avancement à l'ancienneté des Maîtres Auxiliaires 2018 / 2019 avait été validé.

Cependant dans les faits, celui-ci n'a pas encore été mis en place.

Quand les effets financiers de cet avancement seront-ils effectifs ?

Avez-vous des informations sur l'avancement accéléré des MA 2018 / 2019 et sur le retard des autres avancements des MA ?

Administration :

Les MA n'ont, en effet, rien touché pour l'instant car l'administration souhaite que l'avancement accéléré 2018 / 2019 des MA soit acté lors de la prochaine CCMI (en mai 2021) malgré l'absence d'informations du ministère.

Un rattrapage financier sur plusieurs années sera prévu.

Des MA qui avaient obtenu un avancement à l'ancienneté lors de la CCMI de février 2020 peuvent prétendre à cet avancement accéléré.

Un groupe de travail avec le SNEC CFTC Picardie aura lieu en novembre 2020 pour définir le Barème de l'avancement des MA.

Les autres avancements (Accéléré et à l'ancienneté) des MA des années 2019 / 2020 et peut-être 2020 / 2021 seront également vus lors de la CCMI de mai 2021.

Un rattrapage financier est aussi prévu.



3. Problème des masques :

Lors de la rentrée 2020, l'administration a fourni des masques en tissu à tous les enseignants des établissements privés sous contrat d'association.

Il s'avère que les masques de la marque DIM seraient traités avec des produits toxiques (Zéolite d'argent et de cuivre).
Avez-vous fait un état des lieux des établissements privés concernés ?
Avez-vous reçu des recommandations du Ministère ?

Les masques en tissu distribués en début d'année scolaire ont un nombre de lavages limité.

Avec 4 masques de 21 lavages, nous pouvons utiliser les masques jusqu'à fin novembre.

Quand sera prévue la nouvelle distribution de masques ?

Administration :

Dans la Somme (comme dans l'Oise et l'Aisne) pour novembre et décembre, des masques uniquement de la marque «Corèle» ont été distribués.

Il est conseillé de ne pas les déconditionner lors de la distribution ;

ils sont livrés par 6 pour chaque enseignant.

Une notice explicative se trouve à l'intérieur du sachet.

Pour le 2nd degré, la livraison se fait au diocèse ;

pour l'instant dans le 1er degré, les masques sont chez les IEN mais à terme, ils seront tous au diocèse.

Aucun masque de la marque «DIM» n'a été remis aux établissements privés ; s'il reste des masques «DIM» dans les établissements, les chefs d'établissement doivent les sortir du stock afin que personne ne puisse les utiliser.

Les masques DIM sont toxiques dans 2 cas :

- Si on utilise les masques sans les laver au préalable
- Si un masque mouillé n'était pas changé toutes les 4 heures.

Il y a suffisamment de stock ;

les adultes ont été servis en taille M.

Il est possible d'en donner si besoin aux élèves dans la

précarité.

En primaire : une dotation sera reçue à la fin de semaine en taille XS :

CP / CE1 / CE2 / petits CM1,

et taille S : CM1/CM2

CP : Le masque est obligatoire même si les élèves n'ont pas 6 ans.

En novembre, des masques inclusifs ont été remis aux enseignants référents pour les sourds et malentendants.

Pour les personnes vulnérables (adultes enseignants, personnels administratifs et AESH), des masques chirurgicaux de type 2 sont disponibles.

Il faut fournir dans ce cas un certificat médical.

4. Les instances nationales du SNEC CFTC nous ont informés début octobre 2020 que les **MA2 en poste sur des emplois ASH** peuvent prétendre à être reclassés MA1.

Selon nos informations, 7 suppléants picards (1 dans la Somme, 3 dans l'Aisne, 3 dans l'Oise) peuvent être concernés par cette mesure.

Avez-vous des informations sur cette nouvelle mesure ?
A-t-elle été mise en place ?



L'administration demande un temps de réflexion jusqu'à la prochaine CCMI de mai 2021. Elle souhaite faire une analyse de la situation avant de prendre une décision.



5. Bien qu'ayant déjà reçu un refus de l'administration, nous renouvelons notre

demande d'avoir la possibilité d'être **présents en CHSCT** sachant que l'Etat est bien l'employeur des enseignants des établissements privés sous contrat d'association.

Vu les inquiétudes et les problèmes sanitaires causés par la COVID 19, les représentants des enseignants du privé souhaitent également être associés. Pouvez-vous répondre favorablement à notre demande ?

Administration :

La réglementation ne le permet pas pour l'instant.

Cependant l'administration est disposée à nous transmettre un compte-rendu de chaque réunion.

6. Les stages « **les vacances apprenantes** » de la Toussaint pour les enfants en difficulté mis en place à la dernière minute sont une très bonne initiative.

Les établissements privés picards sont confrontés aux mêmes difficultés que le Public.

Cependant, les établissements privés ont obtenu une dotation très insuffisante.

Il était possible d'effectuer des stages dans à peine la moitié de nos établissements.

Les enseignants motivés, après avoir pris contact avec les parents pour les informer d'un stage, se sont vus dans l'obligation d'annuler car la dotation était insuffisante.

Quelle déception !

Le SNEC CFTC Picardie souhaite que tous les prochains stages soient abondés financièrement.

La parole du Ministre doit être une vérité sur le terrain et non un effet d'annonce.

Administration :

Tout s'est fait tardivement.

Pour les vacances de la Toussaint, c'est la première fois qu'il y a des « vacances apprenantes ».

La dotation était limitée, ponctuelle et récupérée sur l'année 2020.

Il n'y aura pas de «vacances apprenantes» lors des vacances de Noël 2020.

L'administration nous informe que la dotation des établissements privés pour l'année 2021 sera connue normalement en janvier 2021.

Les établissements pourront s'organiser lors de chaque période de vacances en fonction des dotations.

7. Le décret et l'arrêté du 23 octobre 2020 concernant la **GIPA 2020** sont parus.

Sachant que l'avancement de nos MA du 1^{er} degré n'a toujours pas évolué, il se pourrait qu'un certain nombre de suppléants puisse en bénéficier. Pouvez-vous nous donner une liste des personnes concernées ?

L'administration n'a pas encore établi une liste des personnes concernées.

Concernant les MA, les avancements non effectués (cf question 2) posent souci.

L'administration préfère attendre la CCMI de mai 2021 afin de ne pas verser trop vite une somme et la reprendre plus tard.

Le SNEC-CFTC alerte l'administration sur tous ces rattrapages financiers possibles.

Des MA vont payer des impôts supplémentaires.

L'administration précise qu'ils pourront saisir l'administration fiscale.

8. **Calendrier** des prochaines CCMI : Pouvez-vous nous fournir un calendrier des prochaines CCMI ?

L'administration :

Les prochaines CCMI auront lieu le 12 mai 2021 et le 9 juillet 2021.

1
e
r
D
e
g
r
é



Deux constats permettent de résumer à nouveau les promotions aux classes exceptionnelles 2020-2021 qui ont été examinées lors de la CCMI du 3 novembre 2020.

⇒ Pour le Vivier 1 :

une arnaque confirmée avec 14 promotions possibles et 1 seule candidature recevable

Les conditions concernant la prise en compte des années de tutorat ont eu des effets positifs incontestables, mais ne répondent pas aux spécificités de l'Enseignement Privé.

Il faut que le ministère revoit les critères d'accès pour faciliter le passage à la classe exceptionnelle.

⇒ Pour le Vivier 2 :

peu de promotions (5 cette année) mais là encore très peu de candidats (3 candidats pour toute la Picardie).

L'absence de PE HC au 6^{ème} échelon au 1^{er} septembre 2020 montre les limites du système.

L'administration doit affecter plus de promotions à la Hors Classe PE dans les années à venir.



15

promotions perdues en 2020 / 2021

La classe exceptionnelle a été créée en 2017 dans le cadre du PPCR pour permettre à la fois la reconnaissance de l'exercice de fonction durant une certaine durée et la richesse d'un parcours professionnel.

Dans notre Académie, avec 15 promotions perdues, il est urgent que le Ministère s'inquiète de la reconnaissance de ses enseignants.

		PE Classes Exceptionnelles
Vivier 1	Promotions	14
	Candidatures recevables	1
	Promus	1
	Promotions perdues	13
Vivier 2	Promotions	5
	Candidatures recevables	3
	Promus	3
	Promotions perdues	2

17

Les tableaux Hors Classe PE 2020 / 2021 ont été examinés dans le cadre départemental selon les modalités définies par le PPCR.

⇒ **Inscription automatique** de tous les Professeurs des écoles qui au 31 août 2020 avaient atteint le 11^{ème} échelon, le 10^{ème} ou le 9^{ème} échelon en justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans cet échelon (au lieu des 7^{ème} au 11^{ème} échelons).

⇒ **Nouveau barème établi** prenant en compte :

1. L'ancienneté dans la plage d'appel au 31 août 2020

Echelon + ancienneté dans l'échelon au 31.08.2020	Points	Echelon + ancienneté dans l'échelon au 31.08.2020	Points
9 ^{ème} + 2 ans	0	11 ^{ème} + 0 an	70
9 ^{ème} + 3 ans	10	11 ^{ème} + 1 an	80
10 ^{ème} + 0 an	20	11 ^{ème} + 2 ans	90
10 ^{ème} + 1 an	30	11 ^{ème} + 3 ans	100
10 ^{ème} + 2 ans	40	11 ^{ème} + 4 ans	110
10 ^{ème} + 3 ans	50	11 ^{ème} + 5 ans ou plus	120

2. L'appréciation de la valeur professionnelle établie ainsi :

L'IA DASEN a émis pour chaque PE un avis «Excellent», «Très Satisfaisant», «Satisfaisant» ou «A consolider» qui se traduit en points.

Appréciation de l'IA DASEN	Points
Excellent	120
Très satisfaisant	100
Satisfaisant	80
A consolider	60

L'avis de l'IA DASEN est établi à partir des avis des primo-évaluateurs (chef d'établissement et IDEN) et est pérennisé, ce que les élus SNEC-CFTC continuent de contester.

39 maîtres ont eu un Rendez-vous de carrière en 2019 / 2020.

Ils ont obtenu un avis de l'IA DASEN dans ce cadre-là.

Ils sont tous au 9^{ème} échelon avec une ancienneté dans l'échelon comprise entre 2 ans et 3 ans.

Appréciation finale de l'IA DASEN des 39 rendez-vous de carrière 2019 / 2020 :

Avis IA DASEN	8 PE de l'Aisne	20 PE de la Somme	11 PE de l'Oise
Excellent	1	2	1
Très Satisfaisant	4	9	6
Satisfaisant	3	9	4

Le bilan est le suivant :

Aisne	Excellent	Très Satisfaisant	Satisfaisant	Total
9 ^{ème} échelon	1	6	5	12
10 ^{ème} échelon	1	12	11	24
11 ^{ème} échelon	0	2	4	6
Total	2	20	20	42

Oise	Excellent	Très Satisfaisant	Satisfaisant	Total
9 ^{ème} échelon	3	8	7	18
10 ^{ème} échelon	0	12	16	28
11 ^{ème} échelon	0	0	2	2
Total	3	20	25	48

Somme	Excellent	Très Satisfaisant	Satisfaisant	Total
9 ^{ème} échelon	6	15	12	33
10 ^{ème} échelon	1	19	19	39
11 ^{ème} échelon	0	1	4	5
Total	7	35	35	77

A noter qu'aucune appréciation « A consolider » n'a été émise.

Le bilan des promotions est le suivant :

	Aisne	Oise	Somme
Nombre de maîtres	42	48	77
Nombre de promotions	8	8	14
Echelons des promus	11 ^{ème} : 5 maîtres 10 ^{ème} : 3 maîtres	11 ^{ème} : 2 maîtres 10 ^{ème} : 4 maîtres 9 ^{ème} : 2 maîtres	11 ^{ème} : 5 maîtres 10 ^{ème} : 8 maîtres 9 ^{ème} : 1 maître
Barème des promus	170 à 150	160 à 130	170 à 130
Dernier promu	150 ; 11 ^{ème} échelon Avis Satisfaisant ancienneté dans le corps : 18 a 0 m 0 j	130 ; 9 ^{ème} échelon Avis excellent	130 ; 9 ^{ème} échelon Avis Excellent Ancienneté dans le corps : 21 a 11 m 29 j
1 ^{er} non promu	150 ; 11 ^{ème} échelon Avis Satisfaisant Ancienneté dans le corps : 15 a 0 m 0 j	130 ; 10 ^{ème} échelon Avis très satisfaisant	130 ; 9 ^{ème} échelon Avis Excellent Ancienneté dans le corps : 20 a 11 m 29 j

Pour les PE ayant le barème, les maîtres ont été départagés successivement par :

- 1) l'avis de l'IA-DASEN
- 2) les avis des primo-évaluateurs (avis repris de la campagne précédente)
- 3) la parité pondérée
- 4) l'échelon
- 5) l'ancienneté dans le corps (=> idem)
- 6) l'ancienneté dans l'échelon (=> idem)
- 7) l'âge.

Pour l'Oise, les critères 1 et 2 ont été suffisants.

Pour l'Aisne et la Somme, il a été nécessaire d'utiliser les critères 1 à 5.



Vous pouvez noter que dans l'Oise et la Somme tous les maîtres au 11ème échelon ont été promus alors que ce n'est le cas que pour 5 sur 6 dans l'Aisne.

LA DUREE DE TRAVAIL EST DE 35 HEURES HEBDOMADAIRES

- La durée du travail peut être constante ou aménagée (en application de l'accord de branche étendu du 15 juin 1999) :

c'est l'annualisation.

Le temps effectif de travail va dépendre de la catégorie professionnelle :

1. EMPLOYÉ ET AGENT DE MAÎTRISE

	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 51 jours de congés payés	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 36 jours de congés payés
Jours calendaires	365 j	
Retrait des jours de repos hebdomadaire	- 52 j	
Retrait des CP	- 51 j	- 36 j
Retrait des jours fériés	- 10 j	
Jours ouvrables	252 j	267 j
Semaine de travail	42	44,5
Temps de travail effectif	1470 h	1558 h

2. CADRE

Jours calendaires	365 j
Retrait des jours de repos hebdomadaire	- 52 j
Retrait des CP	- 36 j
Retrait des jours fériés	- 10 j
Jours ouvrables	267 j
Semaines de travail	44,5
Temps de travail effectif	1558 h



Par Xavier MACHU
Référent OGEC

Le décompte de la durée de travail est réalisé par le salarié à l'aide

Ne pas oublier d'ajouter 7 heures au titre de la solidarité

INFORMATIONS DIVERSES

Le salarié à temps plein doit effectuer par mois :

151,67 heures

La durée quotidienne de travail ne peut dépasser 10 heures.

La pause repas ne peut être inférieure à 45 minutes sauf accord (signature d'un avenant au contrat de travail) ; dans ce cas la pause repas devient temps de travail.

d'une feuille d'heures adaptée au fonctionnement spécifique du service ou du poste.

Les pauses à l'intérieur de l'établissement sont fixées par l'employeur.

Si la pause est inférieure ou égale à 10 minutes elle sera considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération.

Une période de 6 heures de travail incluant un moment de repas doit être interrompue, sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur, par une pause de 45 minutes au moins permettant de prendre ce repas.



Les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative bénéficient de 30 minutes pour prendre leur repas.

Cette pause est considérée comme temps de travail effectif.

Pour les personnels travaillant entre 21 heures et 6 heures du matin, ils sont considérés comme des travailleurs de nuit, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 40 heures.

La durée quotidienne du travail pour les personnels de nuit est fixée à 10 heures.

En contrepartie, lorsque la durée de travail quotidienne dépasse 8 heures les personnels bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Les personnels travaillant de nuit et dont la durée de travail effectif continu est supérieur à 6 heures bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes.

Le délai de prévenance pour la modification du planning à l'initiative de l'employeur est fixé à 10 jours,

(sauf urgence liée au fonctionnement de l'établissement)

Le temps de travail est calculé sur l'année scolaire, du 1^{er} septembre au 31 août et la moyenne ne doit pas dépasser 35 heures de travail effectif.

LE TRAVAIL DE NUIT :

Equivalences de nuit

Chacune des périodes de surveillance nocturne (entre 21 heures et 6 heures) est décomptée comme 45 % du temps de travail effectif.

La surveillance de nuit s'entend de la période de veille en chambre, comprise entre le coucher et le lever des élèves.

Son amplitude ne peut dépasser 7 heures.

Les périodes d'intervention sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

De même une pause minimale de 20 minutes doit être prise après 6 heures de travail consécutives.

COUPURES QUOTIDIENNES

Le temps de travail effectif pour une même journée pourra prévoir une coupure d'une durée supérieure à deux heures.

Le temps de repas fixé au minimum à 45 minutes n'est pas assimilé à une coupure.

Pour le personnel d'éducation, de documentation et les ASEM, il pourra être prévu deux coupures chacune d'une durée inférieure à 4 heures.

En contrepartie, la durée de travail de la journée considérée ne pourra être inférieure à 4 heures (soit 87 heures mensuelles).

Exceptionnellement, en cas d'absence d'un salarié pour maladie ou pour les absences rémunérées autorisées par les conventions collectives, et afin de réorganiser le service, il pourra être dérogé au paragraphe ci-dessus dans les limites des heures supplémentaires autorisées par l'accord de branche et d'établissement.

O
G
E
C

Elles s'adressent aux personnels rémunérés par le Rectorat sur le budget de l'Etat :
 les stagiaires et les titulaires en activité,
 les enseignants des établissements privés sous contrat,
 les agents non titulaires (sous certaines conditions),
 les retraités résidant dans l'Académie (percevant une pension de l'Etat),
 les ayants-droit et les orphelins à charge.

1. Le CESU «garde d'enfant» est une aide concernant les enfants jusqu'à 6 ans dont la garde est assurée à titre onéreux pendant les heures de travail.

Le montant annuel peut aller de 400 € à 700 € en fonction du revenu fiscal de référence (RFR) de l'année N-2.

Pour un parent isolé l'aide peut être de 265 €, 480 € ou 840 € en fonction du RFR (voir la circulaire du 24 décembre 2014 « CESU garde d'enfant »).

Contact :

Par courrier :
 Ticket CESU
 Garde d'enfant 0 à 6 ans
 TSA 60023
 93736 Bobigny Cedex 9

Par tél. : 01 74 31 91 06

Par internet :
cesu-fonctionpublique.fr

2. L'allocation aux parents d'enfant séjournant dans une maison de repos avec leur enfant est attribuée si le séjour est prescrit et se fait dans un établissement agréé par la Sécurité Sociale, et si l'enfant a moins de 5 ans.

Il n'y a pas de condition de ressources.

Par Alcina TOMÉ
 Référente aux Actions Sociales



3. Aide pour les crèches :

SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Actions Sociales).

La SRIAS propose des places réservées dans les crèches pour les agents de l'Etat.

Voici les crèches :

Aisne :

Les Petits Chaperons Rouges à Saint Quentin

Oise :

La Ther des Petits à Beauvais

Bisous d'Esquimaux à Beauvais

Les Petits Chaperons Rouges à Compiègne

Les Petits Chaperons Rouges à Montataire

1,2,3 Soleil à Verneuil en Halatte

Somme :

Le Voyage Extra de Philéas à Amiens

Les Robinsons à Amiens

Contact :

SRIAS Hauts De France

Par tél. : 03 20 30 50 45
 (le mardi matin)

Par internet :
www.srias-hautsdefrance.fr

Y A-T-IL UN ÂGE POUR PARTIR ?

Il convient de considérer 2 limites :

- 1/ L'âge légal de départ en retraite
- 2/ La limite d'âge

Entre ces deux limites, vous partez quand vous voulez.

Rien ne vous oblige à partir à l'âge légal, c'est vous qui décidez.

Ce choix, tout à fait personnel (inutile de comparer avec vos collègues), se fera après s'être posé les bonnes questions :

- Puis-je continuer mon activité professionnelle et pourquoi ?

- Dois-je continuer mon activité professionnelle pour améliorer ma pension ?

- Dois-je attendre d'avoir le taux plein ?

- Quel sera le montant de ma pension ?

- Aurai-je assez de revenus pour satisfaire mes obligations, mes envies ?

1/ L'âge légal de départ en retraite

L'âge légal de départ est l'âge minimum pour obtenir votre retraite de base (sauf cas spécifiques de retraite anticipée : RETREP, carrière longue).

Il est de 62 ans si vous êtes né en 1955 ou après (61 ans et 7 mois pour l'année 1954). Pouvoir partir ne veut pas forcément dire partir au « taux » plein.

2/ Taux plein

Pour que votre pension soit calculée au taux maximum (50%), appelé taux plein, vous devez réunir un nombre de trimestres. Celui-ci varie selon votre année de naissance.

Année de naissance	Nombre de trimestres exigés pour le taux plein
1953-1954	165
1955-1956-1957	166
1958-1959-1960	167
1961-1962-1963	168
1964-1965-1966	169
1967-1968-1969	170
1970-1971-1972	171
à partir de 1973	172

Dans le cas contraire une réduction pérenne, appelée « décote », s'appliquera sur votre pension.

Tous les trimestres que vous avez acquis sont pris en compte, y compris ceux qui n'ont pas été cotisés (trimestres pour enfants...) ou ont été obtenus auprès d'un autre régime de base obligatoire (fonctionnaire...).



par Denis BASSET
Délégué Académique

3/ Taux plein automatique

Le taux plein maximum (50%) sera attribué automatiquement dans les cas suivants :

- dès l'âge légal de départ :

pour les personnes handicapées à plus de 50 %, celles qui touchent une pension

d'invalidité et n'exercent pas d'activité, ou sont inaptes au travail.

Ces personnes obtiennent le taux plein dès 62 ans quel que soit leur nombre de trimestres.

- dès que vous avez atteint la limite d'âge (fixée selon votre année de naissance).

4/ La limite d'âge

Pour les enseignants :

un enseignant est obligé de cesser ses fonctions **lorsqu'il atteint 67 ans**, c'est sa limite d'âge.

En plus de certaines conditions réglementaires (trimestres manquants, enfants à charge...), il peut être autorisé à terminer l'année scolaire (jusqu'au 31 juillet !), voire prolonger son activité dans la limite de 10 trimestres.

Un enseignant peut effectivement bénéficier d'une prolongation après la limite d'âge, s'il n'a pas le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension.

Pour les personnels OGE (salariés de droit privé) :

- A 70 ans, un employeur peut mettre d'office à la retraite un salarié sans lui demander son avis.

- Lorsqu'un salarié de moins de 70 ans a atteint l'âge du taux plein automatique (de 65 à 67 ans selon l'année de naissance), son employeur peut lui proposer (et non imposer) un départ à la retraite. Le salarié a le droit de refuser.
- Entre l'âge légal de départ et l'âge du taux plein automatique, il est interdit à l'employeur de proposer un départ à la retraite.

5/ Le bon moment pour préparer sa retraite

Il ne faut pas attendre la dernière ligne droite pour penser à sa retraite.

- Calculer le nombre de trimestres,
- Vérifier les informations enregistrées par les différentes caisses,
- Evaluer le montant de sa pension,

- Choisir le meilleur moment pour partir pour éviter les malus ou au contraire améliorer sa pension,
- Envisager des activités... nécessite du temps.

Pour appréhender sereinement sa retraite, il est indispensable de se pencher sur la question plusieurs années à l'avance.

Le Snec-CFTC offre gratuitement à ses adhérents une évaluation de leurs droits à retraite. N'hésitez pas à prendre rendez-vous avec votre Délégué Académique.

A venir :

les trimestres cotisés, non cotisés, rachetés, pour enfants...

